



Foto: Hermann Deppenbrock

Ein gutes Team: Dr. Ralf Thorwirth, Walburga Hagemeier, Willi Westhagemann und Marita Groschke (v. l. n. r.).

Vor fast 25 Jahren aus einer Arbeitsloseninitiative hervorgegangen, bietet „Horizonte e. V.“ heute rund 180 Menschen Arbeit und Beschäftigung und einer wachsenden Kundschaft ein attraktives Waren- und Serviceangebot.

Eine von ihnen ist Walburga Hagemeier. Seit Frühjahr dieses Jahres ist sie in Rahmen der „JobPerspektive“ als Verkaufshilfe im Sozialkaufhaus beschäftigt. Als sie noch arbeitslos war, sei sie hier häufiger einkaufend gegangen, erzählt die lebhaft Frau mit dem dunklen Pferdeschwanz. „Doch damals sah es hier noch ganz anders aus, viel beengter und die Auswahl war lange nicht so groß.“

Als die ARGE Warendorf sie dann als Zusatzjobberin zu „Horizonte“ schickte, konnte sich Hagemeier zunächst gar nicht richtig vorstellen, dort zu arbeiten, doch dann habe sie ihren Fallmanager immer wieder um Verlängerung der Arbeitsgelegenheit gebeten, weil es „voll toll“ sei, hier zu arbeiten. „Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich,

Wenn aus Kunden Mitarbeiter werden

Im westfälischen Ennigerloh bietet „Horizonte“ Beschäftigung und Dienstleistungen

weil das Kaufhaus immer größer wird und wir jeden Tag etwas anders zu tun haben.“ Auch ihr Kollege Willi Westhagemann hat über die „JobPerspektive“ hier eine neue Arbeitstelle gefunden: „Wir holen die Möbelspenden bei den Leuten ab, liefern gekaufte Möbel bei den Kunden aus und bauen sie auch ab und wieder auf.“ Der 41-Jährige schätzt vor allen die gute Arbeitsatmosphäre. „Die Chefs sind nett und das Verhältnis unter den Kollegen ist angenehm.“ Ein Kern aus rund 25 Anleitern, Vorarbeitern, Verwaltungs- und sozialpädagogische Fachkräften arbeiten mit 160 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in verschiedenen Maßnahmen. Zurzeit sind neben Hagemeier und Westhagemann u. a. vier weitere „JobPerspektiver“ und ein „Kombilöhner“ in den verschiedenen Gewerken der Einrichtungen tätig. Bis zum Ende des Jahres sollen zwei weitere „JobPerspektive“-Stellen geschaffen werden.

„Das Möbel- und Gebrauchtwarenkaufhaus ist mittlerweile auf eine Größe von 3 000 Quadratmeter angewachsen“, erzählt Geschäftsführer Ralf Thorwirth. Daneben bieten die Elektrowerkstatt, die Schreinerei, die Schlosserei und die Fahrradwerkstatt unterschiedliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeit. So werden z. B. in der Kreativabteilung Holzdekoteile und Kinderspielzeug aus Resthölzern hergestellt, die im Kaufhaus, in Kindergärten oder auf Märkten in der Region verkauft werden, beschreibt die Leiterin des Sozialkaufhauses, Marita Groschke, die Arbeit der Mitarbeiterinnen, die sich den Umgang mit Kunden nicht zutrauen, aber dafür umso geschickter sind.

Die Kundschaft schätzt das umfassende Angebot von „Horizonte“: Das Sozialkaufhaus hat regen Zulauf, mehr als 12 000 Fahrräder wurden zur Diebstahlsicherung codiert und die Elektroschrott-, Metall- und Wertstoffsammlungen werden nicht nur von Privathaushalten sondern auch von Gewerbebetrieben gerne genutzt.

„Wir arbeiten eng mit den Betrieben der Umgebung zusammen und können so zahlreiche unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln“, unterstreicht Thorwirth sein arbeitsmarktpolitisches Anliegen. Mehr als 70 ehemalige Mitarbeiter fanden einen Job, eine weiterführende (Qualifizierungs-) Maßnahme oder konnten eine Ausbildung beginnen.

Für Thorwirth sind „Arbeitsgelegenheiten die ideale Vorstufe zur ‚JobPerspektive‘.“ Das findet auch Walburga Hagemeier. Nie hätte sie gedacht, „dass ein Arbeitstag so schnell rumgeht“, und gern würde sie noch möglichst lange bei „Horizonte“ arbeiten, denn jeden Tag ist anders. Am kommenden Tag wird die 51-Jährige in der Filiale in Oelde aushelfen, in der vergangenen Woche hat sie die Kollegen im Ahlener Möbellager unterstützt. nb



Caritas in NRW

Diözesan-Caritasverbände
Aachen, Essen, Köln,
Münster und Paderborn

Eigene Arbeitsleistung stärkt Selbstbewusstsein

Workshop des DiCV Paderborn zu „Integrationsbetrieben und dem sozialen Arbeitsmarkt“

Die Veranstaltungsort war zweifellos ungewöhnlich, aber dafür umso beeindruckender: Der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Paderborn hatte Ende Juni diesen Jahres zu einem Workshop ins sauerländische Bigge eingeladen, der den Trägern von Beschäftigungs- und Qualifizierungseinrichtungen das Thema „Integrationsbetriebe und sozialer Arbeitsmarkt“ näherbringen wollte. Das Josefsheim Bigge ist eine Einrichtung der JG-Gruppe zur schulischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation von körper-, lern- und sinnesbehinderten Menschen. Zu dieser Gruppe gehört auch die Josefs-Brauerei, die im August 2000 als Integrationsfirma und damit als erste behindertengerechte Firma zur Getränkeherstellung in Europa gegründet wurde. Seit Juli 2004 ist die Josefs-Brauerei gGmbH eine eigenständige Firma.

Das nordrhein-westfälische Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales will in den kommenden zwei Jahren den Auf- und Ausbau von Integrationsprojekten mit 10 Millionen Euro fördern.

Dabei sollen 1 000 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen entstehen. Wie man die „JobPerspektive“ als einem Förderansatz zur Integration von langzeitarbeitslosen Menschen mit Vermittlungshemmnissen nach § 16a SGB II hier einbinden kann, war ebenfalls Gegenstand der Inputs und der Diskussion.

Michael Schneider vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe beschrieb die gesetzlichen Grundlagen und die Förderbedingungen und definierte die Anforderungen an die Entwicklung und Umsetzung von Integrationsprojekten. Ulla Böcker von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) stellte das NRW-Sonderprogramm „Integration Unternehmen!“

und das entsprechende Beratungsangebot der G.I.B. vor.

Den Schwerpunkt des Workshops bildeten die beiden Beispiele gelungener Praxis: Katja Kammeier beschrieb den Aufbau eines Integrationsunternehmens aus Sicht des sozialen Trägers: Das Flussbett Hotel in Gütersloh ist ein Drei-Sterne-Hotel mit 24 Zimmern, Räumlichkeiten für Tagungen, in dem vier Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten.



Die Anlagen und Maschinen der Josefs-Brauerei wurden so eingerichtet, dass zahlreiche behindertengerechte Arbeitsplätze in verschiedenen Bereichen entstehen konnten.



Fotos: Josefs-Brauerei gGmbH

Hierfür werden sie im Förderzentrum zur individuellen Lebensgestaltung und Berufsbildung in den Bereichen Hauswirtschaft (Speisenzubereitung und Service, Reinigung und Pflege von Räumen und Textilien) sowie Garten- und Landschaftsbau/Floristik (Anlagenpflege, Gestalten von Pflanzen- und Blumenschmuck) qualifiziert. Ziel ist es, dass die Beschäftigten lernen, Verantwortung für Arbeitsabläufe zu übernehmen und den alltäglichen Tätigkeitsablauf in Kleingruppen zu koordinieren. Daraus kann sich auch ein Rollenwechsel zum Anleiter entwickeln. Neben den zurzeit vier Arbeitsplätzen stehen im Flussbett Hotel 20 Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderungen zu Verfügung.

In der gastgebenden Josefs-Brauerei erhielten die gut 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkte Einblicke in das „Alltagsgeschäft“ eines Integrationsbetriebes. Geschäftsführer Hubert Vornholt erläuterte Idee und Umsetzung: In der Brauerei wurden acht Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen. Nach einer Qualifizierungsphase in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen haben sie hier die Möglichkeit, unter realen Marktbedingungen zu arbeiten, denn Menschen mit Behinderung können anspruchsvolle Tätigkeiten ausüben, wenn sie entsprechend ausgebildet werden. Die Arbeit in der Ge-

tränkeproduktion fordert viele verschiedene Qualifikationen: sei es am Biersieder, im Gär- und Lagerkeller, an der Flaschenwaschmaschine, in der Fassfüllerei oder bei der anspruchsvollen logistischen Tätigkeit des Vollgut-Leergut-Managers. Anders als in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung erhalten die Angestellten der Josefs-Brauerei ihre Arbeitsplätze durch eigene Leistung.

Wichtig für die Abwägung von Chancen und Risiken sowie die Frage nach Übertragbarkeit seien, so Vorholt, die Einbindung der Integrationsfirma in das Gefüge der Gesamteinrichtung, die Schaffung einer hohen Ak-

zeptanz bei behinderten wie nichtbehinderten Mitarbeitern, eine fundierte Marktanalyse, eine gesicherte Anschubfinanzierung und ein weiterreichende Tragfähigkeit über den Förderzeitraum hinaus sowie last but not least ein zielgerichtetes Marketingkonzept. So habe sich die Josefs-Brauerei in ihrer Produktpalette stark spezialisiert, bediene Nischenmärkte, habe eine hohe Produktidentität – ein spezifisches Markengesicht –, bediene einen regionalen Markt im Direktvertrieb und nach dem Schneeballprinzip. Bei einer abschließenden Besichtigung konnten sich die Teilnehmenden dann von der Arbeitsatmosphäre im Betrieb selbst überzeugen und das eine oder andere Brauerei-Produkt probieren. *nb*

Wir brauchen eine neue Gesetzesphilosophie

Rainer Sans zur Kritik an der Neugestaltung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB II und SGB III

Der Referentenentwurf zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB II und SGB III wurde Ende Mai bekannt. Bereits die erste Lektüre enttäuschte die Vertreter der Beschäftigungsbetriebe: Dieser Entwurf bringt nicht die notwendigen Veränderungen, um an der Basis bedarfsgerecht agieren zu können. Vielmehr werden den Akteuren die letzten Freiräume weiter eingeschränkt. Vor dem Hintergrund, dass in der Vergangenheit jede SGB III-Reform eine Ausweitung der bürokratischen Vorgaben gebracht hat und angesichts der Tatsache, dass sich die Sach- und Rechtslage seit 2005 durch die Einführung des SGB II grundlegend verändert hat, formulierte die BAG IDA eine sehr grundsätzliche Kritik, die auch Eingang in die Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes fand:

1. Der Referentenentwurf nimmt die zentralistische Feinregulierung des bisherigen SGB III auf. Es ist hingegen in den letzten Jahren offenkundig geworden, dass Instrumente sich flexibel den Besonderheiten von Zielgruppen und regionalen Strukturen des Arbeitsmarktes anpassen müssen („Strukturflexibilität“) und sich zeitnah verändernden Erkenntnissen über ihre Wirksamkeit (Kosten-Nutzen-Verhältnis) und veränderten arbeitsmarktbezogenen Entwicklungen anpassen müssen.

2. Der Fürsorgeauftrag des SGB II kommt zu kurz. Das SGB II hatte bei seiner Einführung das Bundessozialhilfegesetz abgelöst. Dessen Auftrag war die Befähigung zur Selbsthilfe, wenn möglich durch die Herstellung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Art, Form und Maß der Sozialhilfe musste sich nach der Besonderheit des Einzelfalles, der Art seines Bedarfs und den örtlichen Verhältnissen richten. Diesen bewährten fürsorgerechtlichen Grundsätzen gilt es auch bei der Organisation des SGB II und der Neuausrichtung der Arbeitsmarktinstrumente Rechnung zu tragen. Die langzeitarbeitslosen Menschen müssen nicht dem Gesetz angepasst werden. Das Gesetz muss Handlungsspielräume eröffnen, die den Bedarfen der langzeitarbeitslosen Menschen möglichst gerecht werden.

3. Einem Gesetz der Fürsorge (SGB II) wird ein Instrumentenkasten eines Sozialversicherungsgesetzes (SGB III) verordnet.



Foto: DCV

Rainer Sans ist Rechtsdirektor in Deutschen Caritasverband und seit April 2008 Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (BAG IDA)

Dies führt faktisch zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitslosen, da Personenkreisen mit unterschiedlicher Ausgangslage gleiche normierte Standardinstrumente angeboten werden. So lässt der Entwurf die Regelungen im SGB III zur Fort- und Weiterbildung unverändert. Dies bedeutet, dass berufsabschlussorientierte Qualifizierung weiterhin in einem für die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Menschen untauglichen Rahmen ablaufen soll. Bildungsgutscheine und Verkürzung von Qualifizierung wirken für diese Zielgruppe stark ausgrenzend. Das Ziel „Bildung für alle“ wird so nicht erreicht.

4. Die Abschaffung des jetzigen § 16 Absatz 2 Satz 1 SGB II („sonstige weitere Leistungen“) führt zur ersatzlosen Beendigung vieler sinnvoller und notwendiger Hilfen. Der geplante neue § 16f SGB II („Experimentiertopf zu Erprobung innovativer Ansätze“) ist weder vom Volumen noch von den dadurch eröffneten Handlungsspielräumen geeignet, die „sonstige weitere Leistungen“ zu kompensieren.

5. Die Fragen der Steuerung im SGB II hängen mit der Frage der Trägerschaft der Grundsicherungsstellen zusammen. Dort hat man sich zwar auf eine Änderung des Grundgesetzes zur Absicherung der ARGEN verständigt. Aber es ist heute politisch noch völlig offen, wie diese Behörde künftig bezüglich Trägerschaft und Kompetenzen ausgestaltet werden soll. Mit Ausnahme des

Bundesarbeitsministeriums sprechen sich alle Akteure für eine Stärkung der Dezentralität aus. Hingegen nimmt der Entwurf eine Entscheidung für eine zentralistische Feinregulierung der Arbeitsmarktintegration vorweg und fördert den Weg zum „Bundessozialamt“. Deshalb müssen sich der Bund und die Länder zunächst in der Organisationsfrage politisch verständigen. Erst dann sollte die Neuausrichtung der Instrumente angegangen werden.

Der Referentenentwurf bedarf einer grundlegenden Überarbeitung unter Einbeziehung des Sachverständigen und der Erfahrungen der Praxis bei den ARGEN und den Beschäftigungsträgern. SGB II und SGB III benötigen für ihre unterschiedlichen Zielgruppen jeweils eigenständige Instrumente. Dies schließt nicht aus, dass in beiden Gesetzen ähnliche oder gleichartige Elemente aufgenommen werden können.

Da sich aber die Zielgruppen in ihrer jeweiligen Ausgangslage deutlich unterscheiden, braucht insbesondere das SGB II einen originären, eigenständigen Instrumentensatz. Darüber hinaus ist es von zentraler Bedeutung, dass die Behörden, die das Gesetz vor Ort umsetzen, mit dem dafür angemessenen Personal ausgestattet werden. Die teilweise mangelhafte Umsetzung des SGB II hat ihre Hauptursache nicht in handwerklichen Fehlern des Gesetzes. Vielmehr fehlt es häufig an der Qualität und Quantität des Personals. So lange an diesem Missstand nichts geändert wird, werden sich die Beteiligten, insbesondere die ARGE-Geschäftsführer, bei Nichterreichung der Ziele immer wieder – und das zu Recht – darauf berufen.

Referentenentwürfe werden seit Jahrzehnten im Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitet. So erklärt sich, dass die im vorliegenden Referentenentwurf vom DCV und der BAG IDA kritisierte „Gesetzesphilosophie“ immer dieselbe ist. Es stellt sich die Frage, welcher Akteur die Kraft und das Know-how hat, diesen Mechanismus zu durchbrechen. Verbandsübergreifend haben sich insbesondere Fachleute von Beschäftigungsträgern an die Arbeit gemacht, Grundlagen für einen alternativen Gesetzesentwurf zu erarbeiten, der den Bedarfen der Zielgruppe des SGB II ebenso Rechnung trägt wie dem berechtigten Interesse des Bundes nach einer wirksamen Steuerung.

100 Stellen zu 100 Prozent

Kommunale Modelle zur Ausgestaltung der „JobPerspektive“ am Beispiel der Stadt Bielefeld

Langzeitarbeitslose Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, ist das Ziel der „JobPerspektive“. Die Umsetzungserfahrungen der vergangenen Monate haben jedoch gezeigt, dass gerade diese Menschen – zumindest am Anfang ihrer Beschäftigung – kaum in der Lage sein werden, eine Produktivität von 25 Prozent zu erarbeiten. Einige Kommunen stocken diesen Minderleistungsausgleich für die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen deshalb auf. Bielefeld ist hierfür ein Beispiel.

Nach zweijähriger Erfahrung mit den Reformen am Arbeitsmarkt hat die Bundesregierung zum Oktober 2007 mit dem § 16a des SGB II eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeit für diejenigen Menschen geschaffen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind und die – nach gegenwärtiger Einschätzung – zukünftig keine Chancen mehr auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Die Stellen im Rahmen des sogenannten „JobPerspektive“-Gesetzes können dauerhaft besetzt werden, für die Einsatzfelder hat der Bundesgesetzgeber nahezu keine Beschränkungen auferlegt.

Vor diesem Hintergrund hat der Rat der Stadt Bielefeld im November 2007 unter anderem beschlossen, die Förderung von bis zu 75 Prozent aus Bundesmitteln für die ersten 100 Stellen aus kommunalen Mitteln auf 100 Prozent aufzustoeken, um durch diesen finanziellen Anreiz den betroffenen

Menschen einen zeitnahen Arbeitsbeginn bei gemeinnützigen Trägern zu ermöglichen. Diesen Trägern dürfte es nach Einschätzung des Rates schwer fallen, einen Eigenanteil von 25 Prozent für solche Stellen aus der Erwerbstätigkeit des Betroffenen zu erwirtschaften, wenngleich grundsätzlich die Möglichkeit besteht, Einsatzfelder zu erschließen, die – vielleicht mittelfristig – Erträge erbringen.

Der Rat der Stadt Bielefeld geht von der Annahme aus, dass in einer gesamthaushalterischen Betrachtung die Kofinanzierung dieser Maßnahme durch kommunale Einsparungen bei den Kosten der Unterkunft weitgehend kostenneutral sein wird.

Seit Oktober 2007 wirbt die Regionale Personalentwicklungsgesellschaft der Stadt Bielefeld - REGE mbH - bei potenziellen Trägern Konzeptentwürfe ein und akquiriert entsprechende Einsatzmöglichkeiten nach dem § 16a SGB II. Aktuell gibt es rund 95 konkrete Besetzungen in verschiedenen Einsatzbereichen wie z. B. haustechnische oder hauswirtschaftliche Assistenz-Dienste, Bürotätigkeiten und Tier- oder Landschaftspflege.

Im Anschluss sichert die REGE mbH weiterhin den Kontakt zum Träger, übermittelt ihm den Personenvorschlag und klärt den avisierten Besetzungszeitpunkt. Ob ein von der Institution oder der REGE mbH vorgeschlagener Bewerber förderfähig ist, wird durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der REGE mbH bei der Bielefelder ARGE „Arbeit Plus“ abgefragt.

Für die Begleitung des § 16a hat das Land

Nordrhein-Westfalen eine flankierende Stelle bewilligt. Die Stelleninhaberin ist zuständig für die Abwicklung des Programms im gemeinnützigen und sozialen Bereich. Zusätzlich sollen 20 „Quartiershelfern“-Stellen besetzt werden, die bei der Stadt Bielefeld angesiedelt sind.

In der Regel beträgt der Lohnkostenzuschuss zum Arbeitgeberbrutto seitens der „Arbeit Plus“ bis zu 75 Prozent (bei mindestens drei Vermittlungshemmnissen; ansonsten 70 Prozent). In jedem Einzelfall wird außerdem geprüft, ob die Förderung mit kommunalen Mitteln durch eingesparte Kosten der Unterkunft auf 100 Prozent aufgestockt werden kann. Hier ist unter gewissen Umständen eine bis zu hundertprozentige Förderung einer Einstellung möglich.

Die Stelle muss – ähnlich wie eine Arbeitsgelegenheit – rein zusätzlich sein und im öffentlichen Interesse stehen (Prüfung dieses Kriteriums leitet die REGE mbH in die Wege). Außerdem ist die Förderung in der Regel nur bei Vollzeitbeschäftigung möglich.

Es wurde errechnet, dass bei einem Stundenlohn von ca. 7,50 Euro die meisten Personen dann aus dem Leistungsbezug fallen und bis zu 100 Prozent gefördert werden können. Es kann dann aber in einigen Fällen trotzdem noch ein kleiner Eigenanteil entstehen, wenn eine Institution aus tariflichen Gründen einen höheren Stundenlohn zahlen muss.

Claudia Sander,

REGE mbH der Stadt Bielefeld

Impressum

Herausgeber: Caritas in NRW
Diözesan-Caritasverbände in
Aachen, Essen, Köln, Münster
und Paderborn



Redaktion: Nicola Buskotte (nb),
Sabine Schumacher (verantwortlich)
Tel. 0221 2010-250 · Fax 0221 2010-121
E-Mail: sabine.schumacher@caritasnet.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen