

Einstieg weist Wege aus der Langzeitarbeitslosigkeit

Öffentlich geförderte Beschäftigung bei der rebeq im Kreis Recklinghausen



Der Kreis Recklinghausen, mit 614.000 Einwohnern bevölkerungsreichster Kreis der Bundesrepublik, durchlebt seit einem Vierteljahrhundert einen tiefgreifenden Strukturwandel. Der Verlust an Arbeitsplätzen, der mit dem Zechensterben einherging, traf – und trifft – Menschen mit geringer Qualifikation, mit Erkrankungen und anderen Vermittlungshemmnissen besonders hart. 35.000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter sind derzeit zwei Jahre oder länger ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Mit dem Projekt „Einstieg“ wurde im Jahr 2013, unterstützt von der Landesregierung, ein neues Kapitel aufgeschlagen, um diese Verfestigung von Arbeitslosigkeit aufzubrechen – mithilfe öffentlich geförderter Beschäftigung. Wie sich zeigte, ein mühsamer, aber durchaus Erfolg versprechender Ansatz.

Die Vorlesestunde ist ein festes Ritual im Haus Küster in Gladbeck, jetzt auch mithilfe von Silvia S. und Andrea T. (v. l.).

23 Arbeitsplätze auf 100 Einwohner, das ist nicht viel. Zum Vergleich: Bundesweit teilen sich 100 Menschen im Durchschnitt 33,5 Stellen. Das Zechensterben des späten 20. Jahrhunderts und die dadurch bedingte Deindustrialisierung haben im Kreis Recklinghausen ohne Zweifel tiefe Spuren hinterlassen. Allein die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Stellen in der Industrie hat sich seit 1993 halbiert. Überdurchschnittlich viele Einwohner verdienen ihr Geld heute jenseits der Kreisgrenzen: Die Zahl der Auspendler ist mit über 90.000 doppelt so hoch wie die der Einpendler. Und während die Bruttoentgelte für Arbeitnehmer in NRW von 1996 bis 2010 um rund zehn Prozent stiegen, blieben sie im Vestischen Revier nahezu unverändert.



Patrick Hundt, Jobcenter „Vestische Arbeit“
des Kreises Recklinghausen

Klaus Uhländer, rebeq-Geschäftsführer

Besonders drastisch aber bekommen jene Menschen die Folgen des Strukturwandels zu spüren, „die nur über relativ geringe Qualifikationen und Berufserfahrungen verfügen – oder zum Beispiel über 50 Jahre alt sind“, wie Patrick Hundt vom Jobcenter „Vestische Arbeit“ des Kreises aufzählt. Für sie bedeute ein Verlust des Arbeitsplatzes häufig den Einstieg in die Langzeit- oder Dauerarbeitslosigkeit, „vor allem dann, wenn zusätzlich Defizite im sprachlichen, sozialen oder gesundheitlichen Bereich“ zu verzeichnen sind. „Der Anteil der erwerbsfähigen Kunden des Jobcenters, die bereits zwei Jahre und länger Grundsicherung nach dem SGB II beziehen, liegt bei über 70 Prozent“, verweist der Fachdienstleiter Markt und Integration auf die harten Fakten, „das sind mehr als 35.000 Menschen“. Fast zwei Drittel davon steckten schon länger als vier Jahre im Leistungsbezug. Bisherige arbeitspolitische Maßnahmen – von Qualifizierungen bis hin zu geförderten Arbeitsangeboten – hatten es in der Vergangenheit nicht vermocht, diese „Verfestigung von Arbeitslosigkeit“ spürbar aufzubrechen.

Als das Land Nordrhein-Westfalen im Sommer 2012 das Pilotprojekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ ausschrieb, warb das Jobcenter bei potenziellen Partnern im Kreis deshalb umgehend für eine gemeinsame Umsetzung als Modellregion. „Vor allem die veranschlagte lange Projektlaufzeit von zwei Jahren und das integrierte individuelle Coaching erschienen nach unserer Erfahrung vielversprechende Ansätze, um langzeitarbeitslosen Frauen und Männern über jene Hürden hinwegzuhelfen, an denen sie besonders oft scheitern“, so Hundt. Dazu zählten insbesondere Faktoren wie Selbstver-

trauen, Selbstmotivation, Selbstorganisation und soziale Kompetenzen, die sich Betroffene nach mehrjähriger Arbeitslosigkeit oftmals wieder hart erarbeiten müssten. Persönliche Rückenstärkung und ein zeitlicher Horizont von nicht nur wenigen Monaten, sondern von zwei Jahren könnten hier entscheidende Schlüssel zu langfristigen Erfolgen sein, so die Erwartung der Entscheider im Jobcenter.

Start mit Hindernissen

Die Regionalagentur Emscher-Lippe sagte umgehend ihre Unterstützung zu. Auch die Suche nach potenziellen Trägern traf zunächst auf gute Resonanz: Insgesamt gab es sieben Interessenten aus dem Kreis. Letztendlich blieb jedoch einzig die rebeq GmbH, eine Tochterfirma der Arbeiterwohlfahrt, im Rennen. „Das hing offensichtlich nicht nur mit der kurzen, zweimonatigen Frist für das Interessenbekundungsverfahren zusammen“, ist Patrick Hundt überzeugt: „Auch der geforderte Eigenbeitrag von in der Regel mehr als 20 Prozent der Projektgesamtaufwendungen, den der Träger dem Landesprogramm zufolge mit erwirtschaften sollte, ließ potenziell interessierte Einrichtungen und Kommunen vermutlich zögern.“

Das Jobcenter „Vestische Arbeit“ erklärte sich bereit, 58 Prozent der entstehenden Gesamtkosten von 1,35 Millionen Euro zu schultern. Die Kommunen planten, sich mit etwa zwei Prozent zu beteiligen, indem sie die durch das Projekt eingesparten Kosten der Unterkunft wieder für das Vorhaben zur Verfügung stellten. „Gut 20 Prozent versprach das Land zu übernehmen“, ergänzt Hundt das Finanzierungskonzept.

In der eingereichten Interessenbekundung der rebeq setzten sich die beteiligten Partner des „Einstieg“ getauften Projektes das Ziel, 28 öffentlich geförderte Stellen (Vollzeitäquivalente) zu schaffen. „Bei Einrichtungen der AWO und des Diakonischen Werkes hatten wir bei einer Umfrage ein entsprechendes Arbeitsplatzpotenzial recherchiert“, begründet rebeq-Geschäftsführer Klaus Uhländer die ambitionierte Marke.

Die Umsetzung des Planes kam jedoch schleppender voran als erwartet. Bis Ende Juni 2013 wurden von den Außenstellen des Jobcenters insgesamt 33 Bewerber an das Projektmanagement der rebeq GmbH vermittelt. „Fast jeder Dritte davon zeigte sich allerdings an den vorgeschlagenen Stellen gänzlich uninteressiert oder erschien nicht einmal zum Gesprächstermin“, stellt Projektleiterin Stefanie Dünzer fest, „weitere 20 Prozent gaben an, die anvisierten Arbeitszeiten nicht mit familiären Verpflichtungen in Einklang bringen zu können, andere brachen die ein- bis zweiwöchige betriebliche Erprobung, die jeder potenziellen Einstellung vorgeschaltet war, vorzeitig ab.“ Im ersten Projekt halbjahr konnten somit insgesamt lediglich zehn Arbeitsverträge geschlossen werden.

Konstruktive Lösung

In einem Gespräch mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, der G.I.B. sowie der Regionalagentur suchten die Projektpartner im August 2013 gemeinsam nach Wegen, um die Teilnehmerzahl spürbar zu erhöhen.

Als wesentlicher Grund für die zögerlichen Zuweisungen wurden dabei die relativ spät eingeleiteten Aktivierungsphasen identi-



Projektleiterin
Stefanie Dünzer



Jobcoach
Anja Gebert-Djancenko

ziert. „Diese sechsmonatige Vorbereitung auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt ist in Paragraph 16, Absatz e SGB II, der den maximal 75-prozentigen Zuschuss zum Arbeitsentgelt regelt, vorgeschrieben“, erklärt Klaus Uhländer, Geschäftsführer der rebeq GmbH. „Es gab jedoch zu wenige Bewerber, die diese Voraussetzung erfüllten“, blickt er zurück, „und zu wenige davon passten zu den vorhandenen Stellenprofilen.“ So sei das Angebot an Kandidaten für Hausmeisterstellen relativ groß gewesen, die Zahl der entsprechenden Arbeitsmöglichkeiten hingegen überschaubar. „Umso mehr Stellen hatten wir im pflegerischen und hauswirtschaftlichen Bereich zu vergeben, wo es wiederum relativ wenige Bewerberinnen gab, die die Aktivierungsphase durchlaufen hatten.“

Angebot und Nachfrage nach Vorgaben des Paragraphen 16e SGB II in Einklang zu bringen, hätte viel Zeit gekostet. Zumal der Kreis Recklinghausen erst Anfang 2012 die alleinige Trägerschaft der Grundsicherung übernommen und sich eine Organisationsstruktur gegeben hatte, für die es bis dahin kaum Vorbilder gab: Die zehn Städte im Kreisgebiet zeichnen mit eigenen Bezirksstellen für das operative Geschäft verantwortlich. Diese dezentrale Gliederung musste sich nun erstmals bei einem zentralen Gemeinschaftsprojekt bewähren, was allerdings erhöhten Zeit- und Kommunikationsaufwand mit sich brachte.

Um das Projekt „Einstieg“ dennoch möglichst kurzfristig in Schwung zu bringen, empfahl die G.I.B., Einstellungen verstärkt nach Paragraph 16f statt nach 16e zu fördern, was bei ÖGB-Projekten in anderen Kreisen bis dahin nur in Ausnahmefällen genutzt wurde. Absatz f gibt den Fallmanagern im Jobcenter besondere Gestaltungsspielräu-

me bei der individuellen Eingliederung in den Arbeitsmarkt. „Auch damit können in begründeten Fällen Lohnzuschüsse von bis zu 75 Prozent gewährt werden“, erläutert G.I.B.-Experte Roland Golding, „eine Aktivierungsphase ist nicht vorgeschrieben.“ Zudem sei die Regelung auf Langzeitarbeitslose mit besonders schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen zugeschnitten, „also genau auf die Zielgruppe, für die die öffentlich geförderte Beschäftigung konzipiert wurde.“

Dank der neuen Vereinbarung konnten in den darauffolgenden Wochen „23 weitere Mitarbeiter eingestellt werden, so dass Ende Oktober insgesamt 33 öffentlich geförderte Voll- und Teilzeitstellen besetzt waren“, berichtet Stefanie Dünzer. Da das Land als Einzelfalllösung zudem eine Verlängerung des Projekts „Einstieg“ um sechs Monate zugesichert hatte und die rebeq ein nachführendes Coaching zusicherte, waren für die „Nachzügler“ annähernd die gleichen Chancen garantiert wie für ihre Kollegen, die seit Projektbeginn dabei waren.

Bei Jobeinstieg besondere Gefahr der Überforderung

Doch ungeachtet des mehrstufigen Profiling- und Erprobungsverfahrens zeigten sich nicht alle neuen Mitarbeiter den Anforderungen gewachsen. „Eine Mitarbeiterin kündigte leider schon nach 14 Tagen, vier weitere im Laufe des ersten Halbjahres 2014“, erinnert sich die Projektleiterin. Vor allem gesundheitliche Probleme und körperliche beziehungsweise psychische Überforderung waren dabei die ausschlaggebenden Gründe. „Selbst unsere beiden Coachs, die sich mit allen Teilnehmenden regelmäßig über deren

persönliche Situation austauschen und bei Bedarf Unterstützung und Hilfe organisieren, vermochten in diesen Fällen nicht gegenzusteuern“, bedauert die rebeq-Mitarbeiterin.

Der besondere Wert des Coachings für den Projekterfolg steht für Jörg Bönig nach Abschluss der Pilotphase dennoch außer Frage. Der Koordinator technische Dienste der AWO Wohnstätten in Herten und Marl betreute drei Teilnehmer des ÖGB-Pilotprojektes in seinem Arbeitsbereich. „Für Menschen, die fünf oder zehn Jahre lang arbeitslos waren oder noch nie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hatten, kann praktisch alles, was der Arbeitsalltag mit sich bringt, eine Herausforderung werden“, resümiert der erfahrene Teamleiter. Sogar vermeintliche Kleinigkeiten wie das allmorgendliche pünktliche Erscheinen, das Durchhalten eines sechstündigen Arbeitspensums oder die Neuorganisation des privaten Alltags könnten da „zu unüberwindbar erscheinenden Hindernissen“ aufwachsen, nicht zu reden von dem umfangreichen Wissen und den Fertigkeiten, die sich die neuen Mitarbeiter aneignen oder vom unbekanntem sozialen Umfeld, in dem sie nun klarkommen müssten.

„Frau Gebert-Djancenko als zuständiger Jobcoach hat entscheidend dazu beigetragen, dass keiner unserer ÖGB-Mitarbeiter vorzeitig aufgegeben hat und dass wir zwei von ihnen am Ende des „Einstieg“-Projektes eingestellt haben“, zeigt sich Bönig voll des Lobes.

Coachs bieten individuelle Unterstützung

Natürlich seien auch Mitarbeiter und Vorgesetzte von Anfang an auf die neu-



Jörg Bönig, Teamleiter der AWO
Wohnstätten Hertener und Marl

en Kollegen zugegangen und hätten sie nach Kräften unterstützt. „Aber die speziell ausgebildeten, erfahrenen Coaches verfügen über Mittel und Wege, die unsere eigenen Möglichkeiten übersteigen – und ergänzen“, bekennt der 49-Jährige. Zu diesen Vorteilen gehörten neben erprobten Methoden zur Analyse und Bewältigung konkreter Probleme vor allem ein „gewisser Abstand zu den innerbetrieblichen Angelegenheiten“ sowie, speziell beim ÖgB-Programm, „ein Fundus von Angeboten zur individuellen Aus- und Weiterbildung“.

Sunant Maaß, eine Thailänderin, die in der Hertener Wohnstätte eine öffentlich geförderte Stelle als Hauswirtschafterin erhalten hatte, konnte durch gezielte Kursangebote zum Beispiel ihre Deutschkenntnisse „spürbar verbessern“, wie Jörg Bönig bescheinigt. Außerdem absolvierte sie Computerlehrgänge und Schulungen zum fachgerechten Einsatz von Reinigungsmitteln für unterschiedlichste Anwendungsfälle. „Frau Maaß“, so Bönigs Fazit, „ist aus dem Team heute kaum mehr wegzudenken.“

Doch nicht nur mit umfangreichen Qualifizierungen förderte Anja Gebert-Djacenko die Entwicklung der neuen Wohnstätten-Mitarbeiter, sondern auch „durch viele Interventionen im Kleinen“, wie Bönig hinzufügt: „Zum Beispiel, indem sie Mut machte, eine bevorstehende neue Aufgabe anzupacken. Indem sie bei Konflikten vermittelte oder mit ihren Schützlingen konkrete Checklisten erarbeitete, die ihnen halfen, größere Vorhaben in kleine, überschaubare Abschnitte zu unterteilen und dann Schritt für Schritt zu bewältigen.“

Die Arbeit der rebeq-Mitarbeiterin empfand der Vorgesetzte dabei nie als Ein-

mischung in seine eigenen Zuständigkeiten. „Es war ein sehr fairer, offener Austausch“, beschreibt der Teamleiter die zumeist monatlichen Treffen: „Frau Gebert-Djacenko sprach in aller Regel zuerst mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, dann mit mir, und zum Abschluss tauschten wir uns noch einmal zu dritt aus, sodass wir am Ende alle auf demselben Stand waren. Privates allerdings blieb dabei stets privat.“

Ähnlich positiv erlebte Andrea T. die Zusammenarbeit mit ihrer persönlichen Betreuerin. Die Mutter von drei minderjährigen Kindern besitzt keinen Berufsabschluss, weil sie sich in ihrer Ehe um Nachwuchs und Haushalt kümmerte. Erst in den letzten Jahren hatte sie mit dem Minijob in einer Wäscheausgabestelle noch etwas zum Familieneinkommen hinzuverdient. „Nach der Trennung von meinem Mann suchte ich jedoch nach einer aussichtsreicheren beruflichen Perspektive“, bekennt die heute 49-Jährige, „leider lange vergeblich.“

Als sie bei einem Gespräch im Hertener Jobcenter im Sommer 2013 von „Einstieg“ erfuhr, zögerte die aufgeschlossene Frau nicht lange, sich um eine öffentlich geförderte Beschäftigung zu bewerben. „Eine sozialversicherungspflichtige Stelle“, erinnert sie sich an ihre Gedanken während des damaligen Gespräches, „wenn auch zunächst nur für zwei Jahre: Das ist meine Chance!“

Das Einstellungsverfahren meisterte sie mit Bravour. Seit September 2013 arbeitete sie als angehende Hauswirtschaftsassistentin in der Tagespflege der Arbeiterwohlfahrt im benachbarten Gladbeck. „Ich unterstütze die Pflegehelfer, etwa

in der Küche“, schildert sie ihren Arbeitsalltag, „und kümmere mich intensiv mit um die Tagesgäste, lese ihnen zum Beispiel aus der Zeitung vor, begleite sie zur Toilette und organisiere Beschäftigungen und Tageshöhepunkte mit.“ Dabei kommt ihre Kontaktfreudigkeit und Kreativität gut an. Schon einer ihrer ersten Vorschläge, im Herbst einen „Apfeltag“ auszurichten, an dem sich vom Kuchenbacken bis zum Gedichtelesen alles um die knackigen Früchte drehen sollte, fand bei Gästen und dem fünfköpfigen AWO-Team großen Anklang.

Qualifizierungen zahlen sich aus

„Ich habe viel gelernt“, zieht Andrea T. nach den zwei Jahren Bilanz, „und zwar sowohl in der täglichen Arbeit als auch durch Qualifizierungen“. Das regelmäßige Coaching habe großen Anteil an der Entwicklung: „Dank der monatlichen Gespräche mit Frau Gebert-Djacenko und Frau Brosker, meiner Chefin, wusste ich immer, wie meine Arbeit von anderen gesehen wird.“ Dass in den Sechsen-Augen-Gesprächen stets auch neue Ziele abgesteckt wurden, erlebte Andrea T. als motivierend: „Einerseits weckte das meinen Ehrgeiz, die getroffenen Absprachen einzuhalten. Andererseits wurde ich damit nicht allein gelassen, sondern zum Beispiel mit Weiterbildungen unterstützt.“

So besuchte sie in der Zeit einen Erste-Hilfe-Kurs, lernte in einem Tagespflege-Seminar, sich noch besser in die Wahrnehmungs- und Gedankenwelt älterer Menschen hineinzusetzen, und erfuhr viel über gesunde Ernährung und die richtige Lagerung von Lebensmitteln. Auch ein Bewerbungstraining gehörte, wie bei fast allen ÖgB-Beschäftigten, in den letz-

ten fünf Monaten zum Programm. „Denn dass ich nach dem Auslaufen der öffentlichen Förderung einen regulären Arbeitsvertrag erhalten würde, entschied sich erst wenige Tage vor dem Ende des Projektes“, berichtet die AWO-Mitarbeiterin.

„Für alle Teilnehmer wurde in zwei Jahren erheblich in Weiterbildungsmaßnahmen investiert“, hält Koordinatorin Stefanie Dünzer fest. Neben Fachqualifizierungen für Pflegehelfer, Hauswirtschafterinnen und gewerblich-technische Mitarbeiter gehörten dazu zum Beispiel auch individuelle Schulungen wie Sprachkurse, PC- und Internet-Lehrgänge und „in einem Fall sogar die Pkw-Fahrschule.“

Die frischgebackene Führerschein-Inhaberin, „eine Dame weit jenseits der 50“, steuert heute nach den Worten von rebeq-Geschäftsführer Klaus Uhländer „den Bulli der AWO-Wohnstätte für behinderte Menschen und stellt damit unter anderem die Lebensmitteltransporte sicher.“ Erst die bestandene Führerscheinprüfung habe der Mitarbeiterin die Möglichkeit der Übernahme eröffnet. „Dass sie das geschafft hat, trug ihr viel Hochachtung ein, auch im privaten Freundeskreis“, so Uhländer, „sie ist heute Vorbild für andere, weil sie gezeigt hat, dass es mit Ehrgeiz und der zeitlich begrenzten öffentlichen Förderung gelingen kann, der scheinbar ausweglosen Falle Langzeitarbeitslosigkeit zu entkommen.“

Wertschätzung und Anerkennung zu erhalten, war Stefanie Dünzers Beobachtung zufolge „für einige Teilnehmer eine neue Erfahrung – eine, die Persönlichkeiten nachhaltig verändern kann“, wie sie hinzufügt. „Mehrere Mitarbeiter, die vor zwei Jahren noch sehr schüchtern waren und kaum ein

Wort mit ihren Kollegen wechselten, kommen heute happy zur Arbeit, gehören zum Team“, berichtet die rebeq-Mitarbeiterin. Einige, die beim Anruf ihres Coachs anfangs angstvoll fragten „Habe ich was falsch gemacht?“, freuten sich gegen Ende des Projektes auf den regelmäßigen Austausch mit den Unterstützerinnen.

In mehreren Fällen vermittelten die Coachs Hilfeleistungen nach Paragraf 16, Absatz a des SGB II, wie zum Beispiel Schuldner- oder Suchtberatungen. „Zwei Männer aber haben sich der Hilfe durch die Coachs praktisch komplett verweigert“, verschweigt die Koordinatorin auch die gegenteiligen Erfahrungen nicht, „ihre Arbeitsverträge wurden nach einem Jahr wegen mangelnder Kooperation nicht verlängert.“

Eine gewisse Demotivation zeigte sich außerdem gegen Ende des Projektes am zunehmenden Krankenstand: „In den ersten anderthalb Jahren lagen die krankheitsbedingten Ausfallzeiten recht konstant bei zirka zehn Prozent“, hat die Koordinatorin ermittelt. „In den letzten sechs Monaten hingegen fielen zehn Mitarbeiter, deren Übernahme eher unwahrscheinlich schien, aufgrund ärztlicher Bescheinigungen für etwa 20 bis 25 Prozent der Arbeitszeit aus.“

Hoffnungsvolle Bilanz

Das abschließende Resümee des Projektes „Einstieg“ stimmt dennoch hoffnungsvoll. „15 der insgesamt 33 geförderten Mitarbeiter sind heute in einer ungeforderten Beschäftigung“, zieht Stefanie Dünzer Bilanz. Neun davon wurden der abschließenden Dokumentation zufolge von ihren bisherigen Arbeitgebern übernommen, zwei junge Frauen begannen eine Berufsausbildung

im Pflegebereich, vier Teilnehmer bewarben sich erfolgreich auf Stellen bei externen Firmen.

Doch selbst für viele, die nicht nahtlos eine neue Stelle fanden, war die Förderung nach Einschätzung von Stefanie Dünzer nicht vergeblich: „Alle Teilnehmer haben Berufserfahrungen sammeln und ihrer Biografie damit ein wichtiges Kapitel hinzufügen können. Alle verfügen heute dank ‚Einstieg‘ über aussagekräftige Bewerbungsunterlagen. Viele treten selbstbewusster auf als vor Projektbeginn“, zählt sie wichtige Veränderungen auf, „einige halten mit unseren Coachs nach wie vor Kontakt.“

Als am schwersten zu überwindende Vermittlungshemmnisse identifizierten die Projektpartner neben körperlichen Gebrechen und schwankender bis fehlender Motivation unter anderem unzureichende Sprachkenntnisse bei Migranten. „Vier Männer südosteuropäischer und türkischer Herkunft, die durchaus fleißig waren, konnten zum Beispiel im Garten- und Landschaftsbau nicht übernommen werden, weil die Verständigung mit ihnen fast nur mit Händen und Füßen möglich war“, bedauert die Projektleiterin. Sprachkurse vermochten daran wenig zu ändern. Die Bereitschaft, Deutsch zu lernen, sei bei den vier über Fünfzigjährigen, die zum Teil seit 20 Jahren in Deutschland lebten, leider „zu wenig ausgeprägt“ gewesen.

Zur ehrlichen Bilanz gehört auch: Nur wenige der erfolgreich Vermittelten kommen nach der Einstellung ohne Unterstützung durch das Jobcenter aus. „Bei zwei Weiterbeschäftigungen handelt es sich um Minijobs“, erklärt Stefanie Dünzer. Auch andere Mitarbeiter mussten kürzere Arbeitszeiten und damit geringere Entgelte akzeptieren

als in der vorausgegangenen Förderphase. So wie zum Beispiel Andrea T., deren Arbeitsumfang mit dem neuen Arbeitsvertrag von 25 auf 20 Wochenstunden reduziert wurde. „Allerdings mit der Aussicht, die Stundenzahl wieder zu erhöhen, wenn die Auslastung in der Tagespflege sich entsprechend entwickelt“, wie sie selbst ergänzt. Dass das möglich ist, steht für die dreifache Mutter außer Frage, „schon wegen des tollen Teams hier im Haus Küster.“ Das freundschaftlich-familiäre Miteinander der sechs Beschäftigten in der Tagespflege hatte sie sogar bewogen, das Angebot zum Wechsel in eine AWO-Einrichtung an ihrem Heimatort auszuschlagen. „Das freundschaftliche Klima hier ist mir die längere Anfahrt allemal wert.“

Erfolg macht Schule

Nach den Erfahrungen aus dem Pilotprojekt haben die Initiatoren ihr Konzept in vielen Punkten weiterentwickelt: So umfassen beim jüngst gestarteten Vorhaben „Einstieg 3“ „zwei Drittel aller Stellen 30 bis 35 Wochenstunden“, wie Patrick Hundt vom Jobcenter „Vestische Arbeit“ unterstreicht. Dadurch steige einerseits zwar der Förderbedarf, „andererseits aber eben auch die Chance, mehr Menschen dauerhaft vom Hartz-IV-Bezug unabhängig machen zu können“, prognostiziert Hundt.

Der Mindestlohn von 8,50 Euro werde bei der öffentlich geförderten Beschäftigung aus diesem Grund auch nicht unterschritten, obwohl der Gesetzgeber dies bei der Wiedereingliederung von Menschen nach mindestens zwölfmonatiger Arbeitslosigkeit für ein halbes Jahr erlaube. „Damit möchten wir zusätzlich untermauern, dass nur solide durchkal-

ABSTRACT

Unter dem Titel „Einstieg“ startete im Kreis Recklinghausen 2013 eines von 27 Pilotprojekten im Rahmen des Landesprogrammes „Öffentlich geförderte Beschäftigung“. Durch die Kooperation des Jobcenters „Vestische Arbeit“ mit gemeinnützigen Arbeitgebern, Kommunen und dem Land NRW konnten 33 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Langzeitarbeitslose Frauen und Männer mit mehreren schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen erhielten damit noch nie da gewesene Chancen auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Denn bis zu 75 Prozent der für die Stellen anfallenden Bruttolohnkosten wurden bezuschusst, ergänzt durch ein begleitendes Coaching- und Qualifizierungsprogramm. Die Bilanz nach dem Ende der zweijährigen Pilotphase stimmt hoffnungsvoll: 15 der unterstützten Arbeitnehmer sind heute in ungeforderten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Darüber hinaus sammelten die Projektpartner wertvolle Erfahrungen, die in Folgeprojekten zu entscheidenden Verbesserungen führten.

ANSPRECHPARTNER/-IN IN DER G.I.B.

Roland Golding, Tel.: 02041 767-243

r.golding@gib.nrw.de

Inge Lütkehaus, Tel.: 02041 767-258

i.luetkehaus@gib.nrw.de

KONTAKT

Projektträger: rebeq GmbH

Hans-Senkel-Platz 1, 45699 Herten

Stefanie Dünzer, Tel.: 02366 109148

duenzer@rebeq.de, www.rebeq.de

AUTOR

Frank Pollack, Tel.: 0345 5201666

mail@frank-pollack.de

kulierte Stellen mit möglichst langfristiger Perspektive angeboten werden“, bekräftigt der Leiter des Fachdienstes Markt und Integration.

Deutlich verbessert wurden bei den 2014 und 2015 gestarteten Folgeprojekten die Stellenakquisition und das Matching der Bewerber. „Während bei Einstieg 1 und 2 noch fast ausschließlich auf die Förderung nach Paragraph 16f zurückgegriffen wurde, konnte beim dritten Projekt die für die Anwendung von Paragraph 16e notwendige Aktivierungsphase für die Mehrheit der Mitarbeiter gewährleistet werden“, berichtet Hundt. Fester Bestandteil von „Einstieg 3“ sei zudem eine Vorqualifizierung, „bei der Langzeitarbeitslose anderthalb bis zwei Monate auf konkrete Tätigkeiten vorbereitet werden.“ Dazu gehöre auch die Gelegenheit für die Bewerber, potenzielle

Arbeitgeber kennenzulernen – und umgekehrt. Mit im Boot seien schon in dieser frühen Phase zudem die Coachs, „um die angehenden Projektteilnehmer und ihr soziales Umfeld schon so weit wie möglich auf den bevorstehenden Arbeitsalltag vorzubereiten, – bevor der sie vereinnahmt.“

Die ermutigenden Resultate der „Einstieg“-Projekte haben sich im Kreis Recklinghausen herumgesprochen. Was sich für rebeq-Geschäftsführer Klaus Uhländer schon in der gewachsenen Zahl der Stellenanbieter manifestiert: „Betriebshöfe, Kirchengemeinden oder Einrichtungen der Caritas haben die Potenziale der öffentlich geförderten Beschäftigung entdeckt und möchten sie für sich nutzen.“ Zudem stehe die rebeq GmbH als Träger der Projekte heute nicht mehr allein da. Erfolg macht eben Schule.