



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Perspektive
50plus
Beschäftigungspakte
in den Regionen

Dokumentation

Wege in Arbeit

Integration von
Langzeitarbeitslosen
in den Arbeitsmarkt

Europäische Fachtagung
21./22. Juni 2007, Berlin



Wege in Arbeit – Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt

Dokumentation der Europäischen Fachtagung am 21./22. Juni 2007 in Berlin



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	7
• GERD ANDRES Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales	
EINLEITUNG	8
• PROF. PETER LLOYD ECOTEC Research & Consulting Die Europäische Beschäftigungsstrategie	
WORKSHOP NIEDERLANDE	11
• GERRIT JAN SCHEP StimulansZ Aktivierung arbeitsmarktferner Zielgruppen	
• YVONNE BIESHAAR Arbeitsmarkt en Sociale Zaken Gemeente 's-Hertogenbosch Work First – ein Experiment auf lokaler Ebene	
WORKSHOP FINNLAND	16
• MATTI PELTOLA Pirkanmaa Employment and Economic Development Centre Arbeitsmarktreform und Beschäftigungsprogramme in Finnland	
• TOMMI ESKONEN Tampere City Region Labour Force Service Center LAFOS als Kernelement der lokalen Beschäftigungspolitik Finnlands am Beispiel der Region Tampere	
WORKSHOP DÄNEMARK	21
• PER BECH GRØNNING Jobcenter Guldborgs „Motivation, Motivation, Motivation“ – positive Beschäftigungseffekte dank Flexicurity	
• FLEMMING LARSEN Jobcenter Lolland Lokale Aktivierungsstrategien im Job-Center Lolland	
WORKSHOP GROSSBRITANNIEN	26
• ROY NEWBY UND SARA MCKEE A4e Sheffield Unterstützung von Langzeitarbeitslosen bei der Wiederaufnahme einer Beschäftigung	

WORKSHOP IRLAND	31
• TOM ROWAN	
FÁS (The National Training and Employment Authority)	
Wege zur Integration von langzeitarbeitslosen Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt – das irische Modell	
• PETER NOLAN	
Dublin Inner City Partnership (DICP)	
Die Arbeit des Inner City Employment Service als Partner der Dublin Inner City Partnership	
WORKSHOP PORTUGAL	36
• JOANA FIGUEIREDO	
MTSS – Ministry of Labour and Social Solidarity	
• PAULO JORGE SERRANO	
IEFP – Institute for Employment and Vocational Training	
Nationaler Aktionsplan und zielgruppenspezifische Interventionsstrategien – Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in Portugal	
WORKSHOP BELGIEN	41
• LOUIS VERVLOET	
ESF-Agency Flanders	
Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungspolitik in Flandern aus Sicht der Föderalstruktur	
• BART ROELANDT	
VDAB Projectcell Job-Shops	
Job-Shops als lokaler Ansatz in der Beschäftigungspolitik in Flandern am Beispiel Gent	
WORKSHOP ITALIEN	46
• GERMANA DI DOMENICO	
ISFOL – Institute for the Development of Worker’s Vocational Training	
Ansätze und Strategien zur Integration von Langzeitarbeitslosen in Italien	
• ANGELO IRANO	
Italia Lavoro S.p.A.	
PARI – ein Beschäftigungsprogramm für Langzeitarbeitslose in Italien	
WORKSHOP ÖSTERREICH	51
• BERNHARD JUST	
Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Österreich	
Bedarfsorientierte Mindestsicherung als Strategie zur Integration von Langzeitarbeitslosen	
• ERIKA BAYER	
Abteilung Jobimpuls im Amt für Soziales, Jugend und Familie, Stadt Linz	
Jobimpuls – Eine Initiative der Stadt Linz	
BOTSCHAFTER BERICHTEN AUS DEN WORKSHOPS	56
IMPRESSUM	58

Vorwort



Gerd Andres
Parlamentarischer Staatssekretär im Bundes-
ministerium für Arbeit und Soziales

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,
Europa ist ein einzigartiges Projekt, wir kommen von unterschiedlichen Ausgangspunkten und sind auf dem gemeinsamen Weg mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Wir finden einen Weg, indem wir Erfahrungen austauschen und voneinander lernen. Die europäische Fachtagung „Wege in Arbeit – Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt“ ist ein Meilenstein auf einem solchen Weg.

GEMEINSAM IST UNS allen in Europa, dass wir auf Grund der demografischen Entwicklung dabei insbesondere auch die Älteren in den Blick nehmen müssen. Die Bundesregierung hat sich vorgenommen, die Beschäftigungsquote Älterer zu verbessern, wie es in den Zielen der Lissabon-Strategie steht. Die Menschen sollen länger erwerbstätig bleiben und nicht vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Als Zielgröße bis 2010 ist dort eine Erwerbstätigenquote von 50 Prozent der 55- bis 65-Jährigen genannt. Für Deutschland haben wir uns das etwas höhere Ziel von 55 Prozent gesetzt.

ES IST EIN wirtschaftlich wichtiges Ziel, denn demografische Untersuchungen zeigen, dass wir die Älteren am Erwerbsprozess beteiligen und uns auf strukturell älter werdende Belegschaften einrichten müssen. Mit der *Initiative 50plus* setzt die Bundesregierung neben Eingliederungszuschüssen an den Arbeitgeber, einen Kombilohn für Ältere und der rechtssicheren Gestaltung befristeter Beschäftigung auch auf die zusätzliche Förderung von Qualifizierung für die über 45-Jährigen. Ein weiterer Baustein der *Initiative 50plus* ist das Bundesprogramm *Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen*. 62 regionale Beschäftigungspakte erproben innovative Ideen und Herangehensweisen, um ältere Langzeitarbeitslose zu aktivieren und wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

IM RAHMEN der *Perspektive 50plus* arbeiten die Akteure der Arbeitsmarktpolitik wie beispielsweise Unternehmen, Kammern und Verbände, kommunale Einrichtungen und Beschäftigungsträger, Bildungsträger, Politik, Gewerkschaften und Kirchen gemeinsam vor Ort an der erfolgreichen Umsetzung des Bundesprogramms.

DAS BUNDESWEIT entstandene Netzwerk unterstützt den Austausch guter und erfolgreicher Beispiele zur gegenseitigen Anregung. Von den Erfahrungen anderer zu profitieren, das war auch das Anliegen dieser europäischen Fachtagung. Ich wünsche mir, dass die in dieser Dokumentation enthaltenen Kernaussagen der Fachtagung die Arbeit der 62 Beschäftigungspakte positiv beeinflussen.

Mit freundlichen Grüßen



Die Europäische Beschäftigungsstrategie

• **PROF. PETER LLOYD**

ECOTEC Research & Consulting

ECOTEC ist eine internationale Beratungsfirma, die in den Bereichen Beschäftigung und Arbeit, Lernen und Qualifikation, Kinder und Jugendliche, Gleichheit und Diversität u.v.m. tätig ist. Sie berät Projekte bei der Umsetzung, verfasst wissenschaftliche Studien, entwickelt lösungsorientierte Konzepte und evaluiert weltweit Projekte und Programme.

Peter.Lloyd@ecotec.com | www.ecotec.com

ZIEL DER EUROPÄISCHEN Beschäftigungsstrategie ist es, den wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu schaffen, mit einem nachhaltigen wirtschaftlichen Wachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt. Die Strategie wurde entworfen, um die Bedingungen für Vollbeschäftigung und verstärkten Zusammenhalt unter Einbeziehung von sozial- und umweltpolitischen Maßnahmen bis 2010 herzustellen.

EUROPA – die Europäische Gemeinschaft und die Europäische Union – hat seit 1997 eine gemeinschaftliche Beschäftigungsstrategie entwickelt und umgesetzt. Im Laufe der Zeit wurde sie immer sorgfältiger ausformuliert. Man hat sich viel eingehender mit den Einzelheiten befasst und herausgearbeitet, welche Wege zum erklärten Ziel führen und wie diese umgesetzt werden können. Der Grundgedanke der Europäischen Beschäftigungsstrategie besteht darin, für die Regierungen der Mitgliedstaaten, die Regierungen auf regionaler Ebene, die Kommunen und die Menschen vor Ort festzulegen, welche Ziele sie mit ihren Aktivitäten erreichen sollen.

DIE EUROPÄISCHEN Beschäftigungsleitlinien sind detaillierte Leitlinien und Maßnahmen, um bei-

spielsweise das Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen. Sie sorgen dafür, dass Arbeitsmarktpolitik den regionalen Herausforderungen gerecht wird, dass Arbeit sich weiterhin lohnt und attraktiv bleibt. Die Produktivität und Qualität bei der Arbeit, insbesondere die Qualität der Arbeitserfahrung, sollen verbessert werden. Dafür ist ein angemessenes Angebot an Qualifizierung und Weiterbildung notwendig.

Integration von benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt

DAS BESTREBEN, den sozialen und territorialen Zusammenhalt zu stärken, gibt es seit Aufkommen der europäischen Idee in den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts. Integrative Arbeitsmärkte sind eine wichtige Voraussetzung, d.h. Arbeitsmärkte, die nicht wissentlich und aktiv ausgrenzen. Dazu müssen besonders die Bedürfnisse von behinderten Menschen und denjenigen, die als mehrfach benachteiligt und inaktiv am Arbeitsmarkt gelten, in Betracht gezogen werden. Dazu gehören Geringqualifizierte im Allgemeinen, behinderte Menschen, Einwanderer, ethnische Minderheiten und ältere Arbeitsuchende. Ein Zusammenspiel von mehreren Ursachen, die einerseits arbeitsmarktbezogen, andererseits wiederum ganz individuell sind und sich aus dem persönlichen Umfeld heraus begründen, erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt in mehrfacher Hinsicht.

DIE ARBEITSMARKTPOLITISCHE Herausforderung besteht darin, diesen Personenkreis wieder zu aktivieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um die mehrfache Benachteiligung dieser Personen zu überwinden, werden Ansätze und Strategien benötigt, die diese Personen nicht nur als potenzielle Arbeitskräfte sehen, sondern die sie umfassend und ganzheitlich aktivieren.

ES GIBT BEREITS gezielte Maßnahmen für bestimmte Gruppen, beispielsweise in den Programmen ADAPT und EQUAL, die erfolgreich auf regionaler und lokaler Ebene umgesetzt werden. Großer Handlungsbedarf besteht jedoch bei dem Personenkreis, der auf Grund einer mehrfachen Benachteiligung über einen langen Zeitraum vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleibt.

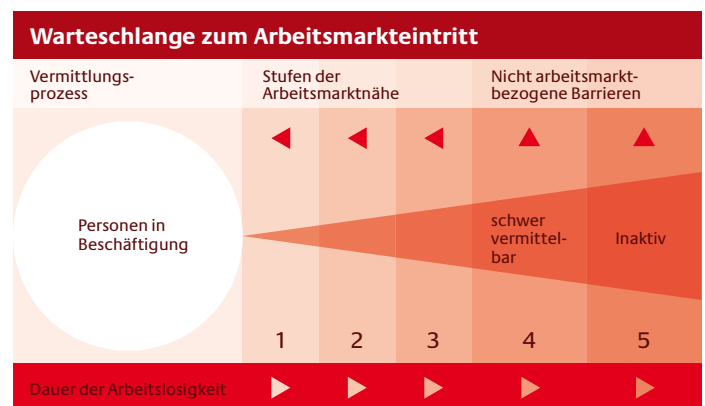
Die Warteschlange am Arbeitsmarkt

DAS FOLGENDE MODELL der „Warteschlange am Arbeitsmarkt“ zeigt verschiedene Gruppen von Arbeitssuchenden, ein segmentiertes Gefüge je nach Dauer der Arbeitslosigkeit. Je länger die Arbeitsuche dauert, desto weiter nach hinten rückt die Person.

DER PERSONENKREIS am Anfang der „Warteschlange“ ist seit ein paar Wochen oder wenigen Monaten arbeitslos (Kästchen 1). Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass diese Personen wieder schnell eine Arbeit finden. Sie haben in der Regel eine abgeschlossene Ausbildung oder ein Studium und verfügen über bestimmte Fähigkeiten. Aktuelle Qualifikationen und Berufserfahrungen erleichtern die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Danach kommt in der Schlange der Personenkreis, der seit drei Monaten und länger arbeitslos ist (Kästchen 2). In kurzer Zeit haben sie keinen neuen Arbeitsplatz gefunden. Die Zuversicht, schnell wieder eine Beschäftigung zu finden, nimmt ab. Hinter dem Kästchen 2 in der Schlange kommt der Personenkreis in Kästchen 3, der seit sechs bis zwölf Monaten auf Arbeitsuche ist. Hier beginnt in der Regel die Langzeitarbeitslosigkeit. Die Personen kommen vorrangig aus dem industriell produzierenden Gewerbe. Es sind Arbeiterinnen und Arbeiter aus den Stahlwerken, den Kohlebergwerken und den Schiffswerften, die kaum noch über am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen verfügen.

DER PERSONENKREIS in den Kästchen 4 und 5 ist seit einem langen Zeitraum arbeitslos. Hinzu kommen weitere Barrieren, die den Einstieg in

den Arbeitsmarkt erschweren. Dies können u.a. persönliche Lebensumstände wie die Pflege von Angehörigen sein, eigene gesundheitliche Einschränkungen oder die Art und Weise, wie die entsprechende Person von potenziellen Arbeitgebern gesehen wird. In diesen Stadien der „Warteschlange“ haben die Personen eine gewisse Arbeitsmarktferne erreicht, so dass hier der Einzelne erst wieder für den Arbeitsmarkt aktiviert werden muss.



DER JEWEILIGE ORT in der „Warteschlange“ kann darauf Einfluss haben, ob die „Wartezeiten“ länger oder kürzer sind. In einer Großstadt kann die Wartezeit für Personen in den Stadien 1, 2 und 3 wahrscheinlich kürzer sein als beispielsweise in einem sehr ländlichen Gebiet, in dem die Arbeitslosigkeit bei 25 Prozent liegt und die „Warteschlange“ bereits sehr lang ist.

Lokale Ansätze schaffen mehr Perspektiven

NACH DIESEM MODELL gibt es verschiedene Strategien, um die Arbeitssuchenden zu unterstützen. Je nach ihrer Position in der „Warteschlange“ sind verschiedene Aktivitäten zu ergreifen. Allein ein starkes Wirtschaftswachstum mit neuen Arbeitsplätzen führt nicht dazu, dass Langzeitarbeitslose wieder eine Beschäftigung finden. Das zeigen die Entwicklungen in Großbritannien und Irland, wo der wirtschaftliche Aufschwung die Zahl der Langzeitarbeitslosen nicht verringert hat. Langzeitarbeitslose bleiben weiterhin schwer vermittelbar. Insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte aus den

osteuropäischen Nachbarländern gelangen hier auf die Arbeitsmärkte und besetzen schnell jene Arbeitsplätze, zu denen andere, die weiter hinten in der Schlange stehen, keinen Zugang erhalten.

DIE STAATLICHEN Arbeitsverwaltungen stehen vor der Herausforderung, Langzeitarbeitslose zu aktivieren und wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu werden zusätzliche Angebote notwendig sein, um die mehrfache Benachteiligung dieser Personengruppe am Arbeitsmarkt überwinden zu können. Für die Arbeit auf lokaler Ebene bedeutet dies, auf die Menschen zuzugehen. Es müssen Wege gefunden werden, den Betroffenen dort zu begegnen, wo sie sozial, kulturell, sprachlich und räumlich verankert sind. Dieses Vorgehen auf lokaler Ebene ist Teil des europäischen Modells.

NEBEN ZUSÄTZLICHEN Angeboten der Aktivierung von Langzeitarbeitslosen werden die passenden Arbeitsplätze gebraucht. Hier lautet das Stichwort „maßgeschneiderte Arbeitsplätze“, das heißt, der Einzelne wird bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt, der seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten entspricht. Oftmals finden sich in bestimmten Bereichen Beschäftigungsmöglichkeiten, die es in der Form vorher noch nicht gab. In ländlichen Gebieten fehlen bestimmte Angebote im Dienstleistungssektor oder im Verkehr, die neu geschaffen werden können. In Städten können Möglichkeiten im sozialen Bereich, z.B. Angebote in der Kinderbetreuung, ausgebaut werden. Je nach den regionalen Gegebenheiten muss nach den Bereichen gesucht werden, in denen es Arbeitsmöglichkeiten auch für Langzeitarbeitslose gibt, die sich selbst einen Arbeitsplatz „zurechtschneiden“.

ES GEHT DARUM, dorthin zu gehen, wo die Menschen sind. Es gibt viele komplexe Wege, dies zu tun. Die Zentralregierung kann sich auf die lokale Ebene begeben, indem vor Ort Stellen eingerichtet werden, die dort mit einem guten

Gespür für die lokalen Verhältnisse tätig sind.

Die regionalen Regierungen können sich auf die lokale Ebene begeben, entweder dadurch, dass sie lokale Partner auf ihre Ebene „holen“ und in ihre Arbeit miteinbeziehen oder dadurch, dass sie sich auf der lokalen Ebene mit Vor-Ort-Büros niederlassen, die dann dort Partnerschaften eingehen.

WAS HIER INTERESSANT ist, ist die derzeitige Welle an Kreativität. Unterschiedliche institutionelle Pfade und Methoden sorgen dafür, dass es funktioniert. Hier ist die Vielfalt sehr groß. Eine private Firma mit der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen zu beauftragen und dafür zu bezahlen, war lange undenkbar. Heute ist es normal und es funktioniert. Großbritannien und die Niederlande haben hier mit dem *Work-First-Ansatz* gute Konzepte entwickelt.

LOKALE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG beruht auf dem Zusammenspiel verschiedener arbeitsmarktpolitischer Akteure und schafft zuverlässige Partnerschaften. Es ist ein langsamer und langfristiger Prozess. Der Vorteil liegt jedoch darin, dass zivilgesellschaftliche Strukturen geschaffen werden. Lokale Beschäftigungspolitik trägt zur lokalen Erneuerung, zur Wiedereingliederung der gesellschaftlich Ausgegrenzten und zur Schaffung von sozialem Kapital bei. Lokale Partnerschaften sind ein wichtiger Bestandteil des gesamten Programms der europäischen Politik.



WORKSHOP 1

Niederlande

• GERRIT JAN SCHEP

StimulanSZ

StimulanSZ ist eine gemeinnützige Stiftung mit dem Ziel, die Qualität der Dienstleistungen auf dem Gebiet von Arbeit und Einkommen, Pflege und Wohlfahrt zu verbessern.

gerritjan.schep@stimulanz.nl | www.stimulanz.nl

• YVONNE BIESHAAR

Arbeitsmarkt en Sociale Zaken

Gemeente 's-Hertogenbosch

Der Bürgerservice „Arbeitsmarkt und soziale Dienste“ der Gemeinde 's-Hertogenbosch ist der kommunalen Verwaltung angegliedert und bietet den Bürgern wohlfahrtsstaatliche Unterstützungsleistungen an.

yvbi@s-hertogenbosch.nl | www.s-hertogenbosch.nl

Die Niederlande nehmen eine Vorreiterrolle in Europa ein, wenn es um Arbeitsmarktpolitik, um die Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern und um niedrige Arbeitslosen-zahlen geht.

Die besondere Herausforderung der Niederlande ist jedoch die hohe Anzahl der Personen, die als arbeitsunfähig eingestuft werden. Dreißig Prozent der Berufsbevölkerung sind nicht erwerbstätig. Die Hälfte von ihnen bezieht staatliche Transferleistungen. Im Jahr 2006 gehörten elf Millionen Menschen zur Berufsbevölkerung der 15 – 65-Jährigen. Davon arbeiteten lediglich 7,6 Millionen, 3,5 Millionen Menschen nahmen nicht am Erwerbsleben teil.

Eine große Gruppe hat dem Arbeitsmarkt den Rücken zugekehrt. Mit neuen Lösungsansätzen nimmt sich die niederländische Arbeitsmarktpolitik dieser Problematik an.

Aktivierung arbeitsmarktferner Zielgruppen

DEN AUSGANGSPUNKT für die positiven Entwicklungen der letzten Jahre stellten Gesetzesänderungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie neue Strategien im niederländischen Sozialversicherungssystem dar. Infolgedessen wurden in verschiedenen Bereichen die Zuständigkeiten und Kompetenzen neu verteilt, so dass die niederländischen Kommunen nunmehr vollständig für die Ausgaben nach dem Sozialhilfegesetz verantwortlich sind. Diese Gesetzgebung bildet den Rahmen, den die Kommunen durch ihre eigene Gesetzgebung ausfüllen können. Wichtigstes Ziel der Kommunen ist es, erfolgs- und kundenorientiert in Zusammenarbeit aller lokalen Interessenvertreter arbeitsmarktpolitische Probleme auf lokaler Ebene zu lösen.

Gesetzesänderung 2004

- vollständige Dezentralisierung und Kostenträgerschaft beim Gesetz Arbeit und Sozialhilfe (WWB)
- Privatisierung der Arbeitsmarktintegrationsdienste

Warum Dezentralisierung?

- Ausführung integraler Dienstleistungskonzepte möglich
- Stark entwickelte Kommunen mit vereinten lokalen Interessen
- Erfolgsorientierte, am Bedarf der Kunden orientierte Arbeit

► **Transferzahlungen sanken auf zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts.**

DAFÜR WIRD den Kommunen ein festgelegtes Budget für Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger zur Verfügung gestellt. In diesem Budget sind 60 Prozent für passive Sozialhilfeleistungen und 40 Prozent für aktive Reintegrationsaktivitäten vorgesehen. Die Besonderheit des niederländischen Systems besteht darin, dass Einsparungen im passiven Sozialhilfebudget nicht verfallen oder an den Staat zurückfließen, sondern dem Budget der Kommune zugeordnet werden. Überschüsse im aktiven Reintegrationsbudget werden hingegen an den Staat zurückgegeben. Für das Budget der Kommunen ist es daher von

Vorteil, wenn möglichst viele Sozialhilfeempfänger in den Arbeitsmarkt integriert werden und damit aus dem Leistungsbezug herausfallen. Erste Erfolge stellen sich ein: Seit 2004 werden in den Niederlanden nur noch ca. zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts für soziale Transferleistungen ausgegeben.

Neue Ansätze in der regionalen Beschäftigungspolitik

DIE KOMMUNEN SETZEN gemeinsam mit privaten Dienstleistungsanbietern arbeitsmarktpolitische Programme um. Seit 2001 unterstützt die *Stiftung StimulanSZ* die Kommunen in der regionalen Beschäftigungspolitik. Bis 2004 wurde die Stiftung zum Zweck der freien Beratung der Kommunen subventioniert. Seitdem erfolgt die Beratung als bezahlte Dienstleistung für 90 bis 100 Kommunen. *StimulanSZ* ist ein gemeinnütziges Unternehmen mit mehr als 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Neben der arbeitsmarktpolitischen Beratung werden Instrumente für das Management entwickelt, z.B. digitale Handbücher, Benchmarking im Sozialhilfebereich und Instrumente für die Qualifizierung. Zum Leistungsangebot gehören außerdem ein Verlag für die Kommunen im sozialen Bereich und die Erstellung von Webseiten für Bürgerinformationen.

ZUR AKTIVIERUNG UND Integration von Langzeitarbeitslosen wird von der *Stiftung StimulanSZ* ein Integrationskonzept nach dem britischen *Work-First-Ansatz* verfolgt. Bei der bisherigen Betrachtungsweise der Beschäftigungspolitik standen vor allem die Barrieren im Vordergrund, die einen Eintritt in das Erwerbsleben verhinderten. Mit dem *Work-First-Ansatz* wird jetzt von dem Grundsatz „jeder kann etwas“ ausgegangen. Arbeit wird als das beste Mittel zur Selbsthilfe angesehen. Ist jemand nicht imstande, bezahlte Arbeit zu leisten, so kann er sich dennoch an gesellschaftlicher Arbeit beteiligen. Dies gilt auch für arbeitsmarktferne Personen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass die Aktivierung von Arbeitslosen zur gesellschaftlichen und sozialen Eingliederung beiträgt, hingegen staatliche Für-

sorge zum sozialen Ausschluss führt. Insbesondere Langzeitarbeitslose bleiben mit ihren sozialen Problemen zu Hause, die somit verdeckt und privat bleiben. Durch die Einbindung in ein Arbeitsumfeld werden Probleme wie Drogenabhängigkeit, Schulverweigerung oder Kindesmisshandlung sichtbar und können somit überhaupt erst angegangen werden.

DER WORK-FIRST-ANSATZ impliziert eine gegenseitige Verpflichtung. Diese konsequent umzusetzen, bereitet den niederländischen Kommunen noch einige Schwierigkeiten. Insbesondere für Langzeitarbeitslose oder Personengruppen mit besonderen Problemlagen können die Kommunen nicht immer eine bezahlte Arbeit anbieten. Um in diesen Fällen Sanktionierungen zu vermeiden, fordern einige Kommunen einen Arbeitseinsatz nach dem australischen Vorbild *Work for the Dole*. Nicht arbeitsfähige Personen müssen 26 Wochen im Jahr einen Arbeitseinsatz erbringen, um Leistungskürzungen zu vermeiden. Die Erfahrung zeigt, dass sich die Betroffenen zunächst wehren; doch bereits nach zwei Wochen zeigen sie ihre Bereitschaft zur Arbeit und nach 26 Wochen sind die Personen meist in eine Gruppe integriert, in der sie wieder sozialen Anschluss finden.

DURCH DIE EINFÜHRUNG DES *Work-First-Ansatzes* hat in den staatlichen Behörden ein Umdenken hin zu einem kundenorientierten Dienstleistungsverständnis stattgefunden. Eine individuelle Beratung der Kunden, schnelle Beantwortung von Anfragen sowie klare Absprachen und Vereinbarungen sind kennzeichnend für die neue Kundenorientiertheit. Die Nachbetreuung, d.h. der Kontakt zu den vermittelten Personen und zu den Arbeitgebern (für die Dauer von bis zu einem Jahr nach der Integration), ist ein entscheidender Faktor des Ansatzes zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit der Integrationen. Schon mehr als 150 niederländische Kommunen setzen mittlerweile den *Work-First-Ansatz* in unterschiedlichen Varianten um.

Im Vergleich zu anderen Integrationskonzepten ist der Erfolg des *Work-First-Ansatzes*, die Kunden in den allgemeinen Arbeitsmarkt zurückzubringen, um 50 Prozent höher. Durch das konkrete Angebot zur Aufnahme einer Beschäftigung an Stelle der Gewährung von Sozialhilfe wird nicht nur die Eigeninitiative der Arbeitssuchenden erhöht, es werden auch 33 Prozent weniger Anträge auf Gewährung von Sozialhilfe verzeichnet.

EIN ERFOLGSSCHLÜSSEL DES *Work-First-Ansatzes* ist die Funktion des „Türwächters“, der den ersten Kontakt aufbaut und der entscheidend für den weiteren Verlauf der Zusammenarbeit ist.

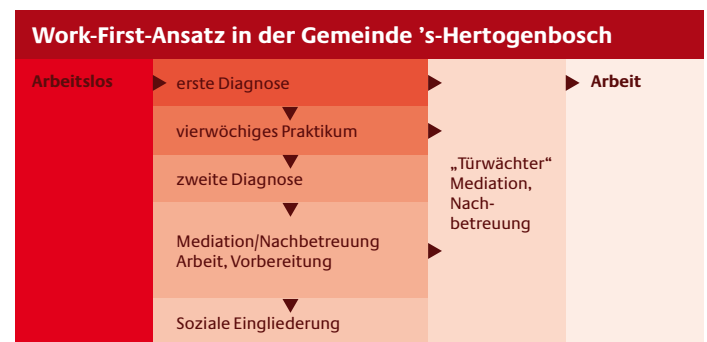
Work First – ein Experiment auf lokaler Ebene

DER WORK-FIRST-ANSATZ startete in den Niederlanden vor sechs Jahren in der Gemeinde 's-Hertogenbosch als Pilotprojekt. Die Öffentlichkeit begegnete dem Ansatz zunächst mit großer Kritik und Skepsis. Die Umsetzung war jedoch innerhalb des gesetzlichen Rahmens möglich und wurde von den lokalen Erfahrungsträgern unterstützt. Der *Work-First-Ansatz* gilt mittlerweile als ein erprobtes Konzept und wurde in das Regelgeschäft von 150 Kommunen in den Niederlanden übernommen.

DIE GEMEINDE 'S-HERTOGENBOSCH ist eine sehr alte und wirtschaftlich starke Stadt. Mit 132.000 Einwohnern gehört sie zu den 27 größten Städten im Süden der Niederlande. Der lokale Arbeitsmarkt bietet 96.000 Arbeitsplätze, denen 64.000 erwerbsfähige Personen gegenüber stehen.

VON DEN ARBEITSLOS gemeldeten Personen in der Gemeinde 's-Hertogenbosch sind 8.000 als erwerbsunfähig eingestuft, von denen ein großer Teil einer geförderten Beschäftigung nachgeht. Weitere 5.000 Personen gelten als arbeitslos, von denen 2.700 Personen Sozialhilfe beziehen. Dieser arbeitsmarktferne Personenkreis ist schwer zu vermitteln, sozusagen „inaktiv“.

AUF GRUND DES positiven wirtschaftlichen Wachstums in 's-Hertogenbosch wird mit einem kontinuierlichen Rückgang der Zahl der Sozialhilfebezieher gerechnet. Ende 2007 geht man von nur noch 2.200 Personen im Sozialhilfebezug aus.



Kultur- und Wertewandel in der Integration von Arbeitssuchenden

UM DAS INTEGRATIONSKONZEPT nach dem *Work-First-Ansatz* umsetzen zu können, bedurfte es zunächst eines Kultur- und Wertewandels im bisherigen Verständnis der Arbeitsverwaltung und in deren Organisationsstrukturen. Dieser Wandel wurde durch die lokalen Regierungen unterstützt. Die Gemeinde 's-Hertogenbosch zählte zu den ersten Kommunen, die private Unternehmen für die Aktivierung und Integration arbeitsmarktferner Personen beauftragte.

DER PERSONENKREIS im Sozialhilfebezug ist im Durchschnitt 45 Jahre alt. Über zwei Drittel der Personen sind länger als ein Jahr arbeitslos. Oftmals kommen in dieser Personengruppe mehrere Vermittlungshemmnisse zusammen und es ist eine besondere Begleitung und Unterstützung erforderlich.

SEIT DER EINFÜHRUNG DES *Work-First-Ansatzes* gilt: Jeder Bürger soll für sich selbst sorgen können. Falls dies auf Grund von Arbeitslosigkeit nicht gelingt, erhält die/der Betroffene Unterstützung durch die Kommune in Form eines konkreten Arbeitsplatzangebotes, nicht in Form finanzieller Unterstützung.

HINTER DIESER STRENGEN Handhabung steht die Erkenntnis, dass „Training on the Job“ die beste Möglichkeit des Lernens darstellt. Erfahrungen haben gezeigt, dass Motivation und eine positive Einstellung zur Arbeit entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Integration sind.

MIT DEM WORK-FIRST-ANSATZ wird das Ziel verfolgt, die Menschen aus der Arbeitslosigkeit direkt in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Ein Erfolgsschlüssel des Integrationskonzeptes ist die Türwächterfunktion, mit der die Leistungsgewährung von Beginn an vermieden werden soll.

AUSGANGSPUNKT FÜR DEN Aktivierungsprozess ist die Frage, warum die/der Einzelne zurzeit nicht arbeitet. In einem Vertrag zwischen dem Kunden und dem Fallmanager werden die gegenseitigen Erwartungen festgehalten. Nach einem ersten Gespräch bzw. der ersten Diagnose ergreifen erfahrungsgemäß viele Arbeitsuchende die Eigeninitiative. Sollte nach diesem Gespräch der Kunde weiterhin in der Arbeitslosigkeit verbleiben, durchläuft er ein vierwöchiges Intensivprogramm. In einer 32-Stunden-Woche erfolgen persönliche Coachings und Bewerbungstrainings. Darüber hinaus wird eine Begleitung bei der Vorstellung in Unternehmen angeboten. In der Regel finden die meisten Kunden im Anschluss an diese zweite Phase einen Arbeitsplatz. Nur etwa 30 Prozent kommen zu den Fallmanagern zurück für eine zweite Diagnose. Es wird dann ein individuelles Programm erstellt (wieder für eine 32-Stunden-Woche), das aus den drei Bausteinen Vorbereitung, Arbeitserfahrung und Mediation/ Nachbetreuung besteht. In enger Kooperation mit Psychiatern, Schuldenberatern, Sprachlehrern und Suchtberatern wird dieses Programm von den Fallmanagern für jeden Kunden stets mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt erstellt.

EIN WEITERER ERFOLGSFAKTOR liegt in der Zusammenarbeit mit privaten Unternehmen bei der Integration von arbeitsmarktfernen Personen.

Private Arbeitsvermittlungen oder Bildungsträger betreuen die Arbeitsuchenden mit zielgruppenspezifischen Angeboten. Der Vorteil liegt in kleinen Kundengruppen, in denen neue kreative Ideen und Ansätze stets mit dem Ziel der Integration erprobt werden. Bei der Beauftragung privater Unternehmen steht die Erfolgsorientierung im Vordergrund. Die Verträge werden für zwei Jahre geschlossen, ein vierteljährliches Controlling und Reporting sind Bestandteil der Beauftragung. Die Bezahlung einer Integration erfolgt erst, wenn der Kunde ein Jahr lang aus dem Sozialhilfebezug ausgestiegen ist.

Wichtigste Erfolge

MIT DER EINFÜHRUNG DES *Work-First-Ansatzes* in der Gemeinde 's-Hertogenbosch konnte die Zahl der Sozialhilfeempfänger von 6.500 im Jahr 2001 auf 2.700 im Jahr 2007 gesenkt werden. Zudem haben sich die Bezugszeiten und die Höhe der Sozialhilfeleistungen verringert. Bei den kommunalen Ausgaben konnten erhebliche finanzielle Einsparungen erzielt werden. Eine Gegenüberstellung von Budget und Ausgaben für Sozialhilfeleistungen zeigt, dass durch die Einführung des *Work-First-Ansatzes* € 4 Millionen pro Jahr eingespart wurden. Hierbei spielt der Tatbestand eine Rolle, dass die eingesparten Finanzmittel bei den Sozialhilfeleistungen wieder in das Gemeindebudget zurückfließen und für weitere Integrationsaktivitäten genutzt werden können.

IM SYSTEM DER Arbeitsvermittlung trägt der *Work-First-Ansatz* zu einer kontinuierlichen Qualitätsverbesserung bei. Einerseits hat sich die Kundenzufriedenheit erhöht, andererseits hat sich die Zufriedenheit der Beschäftigten in der Arbeitsverwaltung erhöht. Das ist ein Ergebnis von Befragungen, die alle zwei Jahre bezüglich der Leistungen und dem Service der Arbeitsvermittlung durchgeführt werden. Der Anspruch, gute Leistung und guten Service zu bieten und zum anderen zufriedene Beschäftigte zu haben, hat sich erfüllt.

Die anschließende Diskussion konzentrierte sich im Kern auf die Übertragbarkeit des Ansatzes, auf das Angebot von Arbeitsplätzen und die zielgruppenspezifische Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Programme.

Zunächst wurde die Frage nach der Übertragbarkeit gestellt. Es wurde angezweifelt, dass das holländische Modell in dieser Form auf Deutschland übertragbar sei. Vor dem Hintergrund der Gesetzgebung des SGB II und SGB III und der Richtlinien auf den operativen Ebenen auf Seiten der ARGEN und Optionskommunen sei es zweifelhaft, dass der Ansatz des „keep it simple“ zu 100 Prozent übernommen werden könne.

In den Niederlanden wurde 2004 das Gesetz geändert und zwar dahingehend, dass es ein Rahmengesetz wurde. Zuvor waren die Gesetze sehr detailliert, ließen aber dennoch Spielraum für die Implementierung des *Work-First-Ansatzes*. Es galt vor der Reform 2004, die Elastizität und damit die gesamte Breite der Gesetze zu nutzen und durch die Erfolge der Methoden das Vorgehen zu rechtfertigen. Hierbei musste man auch manchmal etwas „ungehorsam“ sein. Die Erfahrung zeigt, dass der Gesetzgeber bei einer erfolgreichen Methode, die für die Kunden vorteilhaft ist, nicht auf die rechtlichen Vorschriften pocht.

Grundlage des *Work-First-Ansatzes* ist es, dass Arbeit Vorrang vor dem Bezug von Sozialhilfeleistungen hat. Jedoch setzt dies voraus, dass es Arbeitsplätze in den Kommunen gibt. Ist dies in Deutschland ein Mentalitätsproblem oder gibt es andere Gründe für den Mangel an Arbeitsplätzen in Deutschland?

Dies wird ebenfalls als ein Thema angesehen, das einer Änderung im Denken bedarf: Auch in den Niederlanden argumentieren Gemeinden damit, dass sie keine Jobs hätten.

Aber es gibt Jobs: die Straße fegen, alte Menschen beim Spaziergang begleiten etc. Und für diese Jobs kann Sozialhilfe als Gehalt bezahlt werden. In einem Betrieb einen Arbeitsplatz zu erhalten, durch den man sein eigenes Geld ver-

dienen und auch innerbetrieblich weiterkommen kann, ist sicherlich das anzustrebende Ziel. Wichtig ist jedoch bei den von den Kommunen „geschaffenen“ Jobs, dass die Arbeit sinnvoll und nützlich ist und es nicht nur um die reine Beschäftigung der Menschen geht.

Um diese sinnvollen Jobs zu finden, ist es wichtig, dass die Arbeitsmarktakteure gezielt nach zukünftigen Arbeitsplätzen suchen, d.h. mit der Wirtschaft kooperieren. Eine engere Kooperation der Wirtschaftsabteilungen und der Sozialdienste innerhalb der Kommune unterstützt diese aktive Suche, da die Wirtschaftsabteilungen über neu vergebene Genehmigungen, geplante Ansiedlungen der Industrie etc. informiert sind.

„Wenn man sucht, gibt es überall Arbeit“.

Das Bundesprogramm *Perspektive 50plus* ist auf die Zielgruppe der über 50-Jährigen ausgerichtet. Werden in den Niederlanden für bestimmte Zielgruppen spezifische Programme aufgelegt?

Seit 2004 gibt es sowohl auf der lokalen (der hier präsentierten Kommune) als auch auf Zentralebene keine Zielgruppenpolitik mehr. Es gibt nur noch eine Zielgruppe, und das sind die fast 100.000 Leute, die geschützte Arbeit machen. Die Kommunen erhalten für diese Leute € 21.000 pro Person. Aktuell wird diskutiert, dass auch dieser Personenkreis dem Budget des Sozialdienstes zugeführt werden soll.

Bei allen Personen in der Langzeitarbeitslosigkeit geht es um die Beseitigung der Arbeitsmarktförderung, ob bei älteren oder bei jüngeren Menschen – es ist immer Maßarbeit für und mit den Einzelnen.

Worin der Ansatz von *Perspektive 50plus* jedoch sicherlich Vorreiter ist, ist der Fakt, dass für spezielle Gruppen wie den Älteren eine Öffentlichkeit geschaffen wird, und dass bei Unternehmen, bei Arbeitgebern und bei der allgemeinen Öffentlichkeit Werbung und Aufklärung betrieben wird. Diese Öffentlichkeit herzustellen wurde bisher in den Niederlanden versäumt und wird als Anregung aus Deutschland mitgenommen.



WORKSHOP 2

Finnland

• **MATTI PELTOLA**

**Pirkanmaa Employment
and Economic Development Centre**

Die „Zentren für Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung“ wurden im Zuge der finnischen Arbeitsmarktreform gegründet.

matti.peltola@te-keskus.fi | www.te-keskus.fi

• **TOMMI ESKONEN**

Tampere City Region Labour Force Service Center

LAFOS der Stadt Tampere basiert auf der fachübergreifenden Kooperation zwischen den Behörden der lokalen und regionalen Verwaltung.

tommi.eskonen@tampere.fi | www.tampere.fi

Finnland blickte bis Ende der achtziger Jahre des 20. Jahrhunderts auf eine relativ stabile wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Entwicklung zurück. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mindestens zwölf Monate ununterbrochen arbeitslos) an der Gesamtarbeitslosigkeit war in Finnland gering und betrug durchschnittlich zehn Prozent. Aktive Arbeitsmarktprogramme zur Vermittlung von Langzeitarbeitslosen trugen dazu bei, dass bis zu Beginn der neunziger Jahre der Anteil Langzeitarbeitsloser auf drei Prozent sank. Mit der Öffnung der Grenzen zu Osteuropa und dem Einbruch wirtschaftlicher Beziehungen zur Sowjetunion kam es zu einer einschneidenden Wirtschaftskrise. Die Arbeitslosenquote stieg von 3,4 Prozent im Jahr 1990 auf 18,4 Prozent im Jahr 1994. Erst Mitte der neunziger Jahre setzte ein Konjunkturaufschwung und damit eine Belebung des Arbeitsmarktes ein. Heute hat Finnland eine Arbeitslosenquote von 7,4 Prozent (Stand Juni 2007, Statistisches Zentralamt Finnland). Trotz des wirtschaftlichen Wachstums stieg jedoch der Anteil der Langzeitarbeitslosen auf etwa 30 Prozent und ist nach wie vor ein ungelöstes Problem.

Arbeitsmarktreform und Beschäftigungsprogramme in Finnland

AUF DIE SCHWIERIGE Arbeitsmarktsituation wurde im Jahr 2004 mit einem neuen Beschäftigungsprogramm und einer Umgestaltung des Arbeitsmarktdienstes reagiert. Das Beschäftigungsprogramm verfolgt vier Hauptziele:

1. **SENKUNG** der strukturellen Arbeitslosigkeit und Verhinderung des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt
2. **SICHERUNG** der Verfügbarkeit von Facharbeiterinnen und Facharbeitern sowie Vorbereitung auf die Auswirkungen einer sich verändernden Altersstruktur der finnischen Bevölkerung
3. **LÄNGERER VERBLEIB** der Beschäftigten im Arbeitsmarkt
4. **ERHÖHUNG** der Arbeitsproduktivität, Verbesserung der Arbeitsorganisation sowie der Werthaltigkeit der Arbeit

PRIORITÄTEN WURDEN hierbei auf die Senkung der strukturellen Arbeitslosigkeit und die Förderung der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen in den Unternehmen gelegt. Die Umsetzung des finnischen Beschäftigungsprogramms erfolgte in verschiedenen Teilprojekten.

Die Reorganisation der öffentlichen Arbeitsverwaltungen

DAS FINNISCHE MINISTERIUM für Arbeit leitet und beaufsichtigt die Durchführung der gesamten Arbeitsverwaltung und legt die Schwerpunkte der nationalen Beschäftigungspolitik fest. Im Zuge der Reorganisation wurden 15 regionale „Zentren für Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung“ gegründet, die mit der Durchführung der Beschäftigungspolitik beauftragt wurden. Die Zentren arbeiten Strategien aus, die den regionalen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes Rechnung

tragen. Des Weiteren leiten sie die lokalen Arbeitsämter hinsichtlich der Koordination von Ressourcen und beraten die Büros der Arbeitsämter. Die insgesamt 176 Arbeitsämter bieten umfassende Serviceleistungen sowohl für Arbeitsuchende als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

ZUR EINDÄMMUNG DER strukturellen Arbeitslosigkeit wurden in den Jahren 2002/2003 „Serviceeinrichtungen für Beschäftigung“ (Labour Force Service Centre - *LAFOS*) gegründet, die gemeinsame Serviceleistungen anbieten. Die *LAFOS* sind berufsübergreifende Zentren, die von den Arbeitsämtern, den Sozial- und Gesundheitssektoren der Kommunalverwaltungen und der Sozialversicherungsanstalt aufgebaut und geführt werden. Hauptziel ist, Langzeitarbeitslose bei der Arbeitsuche zu unterstützen, sie zu aktivieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Gegenwärtig gibt es in Finnland 38 *LAFOS*, die sich im Einzugsgebiet von 63 Arbeitsämtern befinden.

Aktivierung der Arbeitsmarktunterstützung

DAS EINKOMMEN VON ARBEITSLSEN in Finnland wird vorrangig durch Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosenrente gesichert. Es gibt zwei Arten von Arbeitslosengeld: ein Basis-Arbeitslosengeld und ein einkommensbezogenes Arbeitslosengeld. Diese Leistungen werden maximal für einen Zeitraum von 500 Tagen gewährt, danach wird Arbeitslosenhilfe gezahlt. Ziel der Arbeitslosenhilfe ist neben der Sicherung des Einkommens auch die Förderung einer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

ZU DEN WICHTIGSTEN Reformschritten in der Arbeitsmarktunterstützung gehörten die Veränderungen der Höhe des Arbeitslosengeldes und der Dauer des Arbeitslosengeldbezugs sowie die Anhebung der Altersgrenze für den Zusatzanspruch auf Arbeitslosengeld für Ältere. Hierdurch wurde schrittweise die Arbeitslosenrente als Instrument der Frühverrentung ersetzt.

Reorganisation der öffentl. Arbeitsverwaltung in Finnland

Beschäftigungsbüro

E-Service

Zentrum zur Akquisition von Arbeitsplätzen

Servicebereich für Arbeitsuchende:

- Berufswegplanung
- Servicebereich für Arbeitgeber
- Berufsberatung

Servicecenter für Beschäftigung mit kommunaler gemeinnütziger Arbeit (*LAFOS*)

DES WEITEREN WURDE ein neues Finanzierungsmodell in der Arbeitsmarktunterstützung eingeführt. Darin werden die Kommunen stärker an der Finanzierung der Arbeitsmarktunterstützung beteiligt. Demzufolge ist das Interesse der Kommunen gewachsen, einen Beitrag zur Aktivierung von Arbeitslosen zu leisten. Im Ergebnis dieser Reform stieg die Aktivierungsquote der Langzeitarbeitslosen wesentlich schneller an als erwartet.

Entwicklung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Ausbildung

IN DIESEN PROJEKTBEREICH fallen traditionelle Aktivierungsmaßnahmen, Arbeitsmarkttrainings sowie subventionierte Beschäftigung. Die Maßnahmen, die am häufigsten eingesetzt werden, sind „Training on the Job“, „rehabilitierende Arbeitsaktivitäten“ sowie die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen.

DIE „REHABILITIERENDEN ARBEITSAKTIVITÄTEN“ ist eine neue Maßnahme für junge Menschen unter 25 Jahren. Ziel ist die Wiederherstellung bzw. Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit sowie die Stärkung der persönlichen Kompetenzen zur Bewältigung des Alltags. Die Kommunen sind verpflichtet, für die jungen langzeitarbeitslosen Menschen eine Arbeitsmöglichkeit zu organisieren. Darüber hinaus wird in Finnland derzeit ein sozialer Arbeitsmarkt (intermediate labour market) aufgebaut. Hierbei handelt es sich um einen dritten Sektor, der zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und denjenigen liegt, die sich außerhalb des Arbeitsmarktes befinden. Zu diesem dritten Sektor gehören

eingetragene Vereine, Stiftungen, Einrichtungen der Sozialfürsorge und andere soziale Unternehmen¹. Hier werden vorrangig Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose angeboten. Da sich die Integration der älteren Langzeitarbeitslosen, insbesondere der über 55-Jährigen, in Finnland in den letzten Jahren als zunehmend problematisch erwiesen hat, wurden neue Regelungen zur Verlängerung des Erwerbslebens in Kraft gesetzt. Für die Älteren bestand bisher die Möglichkeit, wenn sie 55 Jahre alt und lange berufstätig waren, bevor sie arbeitslos wurden, bis zum Alter von 63 Jahren Arbeitslosengeld zu beziehen. Anschließend hatten sie die Möglichkeit, eine Altersrente zu beziehen. Um einem vorzeitigen Ausscheiden der Älteren aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken, wurde diese Regelung abgeschafft.

DIE IN DER BISHERIGEN Umsetzung erzielten Resultate des neuen finnischen Beschäftigungsprogramms werden derzeit positiv eingeschätzt. Die effiziente Umsetzung der Projekte, die Reform zur Aktivierung des Arbeitsmarktes und der Arbeitnehmerdienstleistungszentren haben – insbesondere im Jahr 2006 – eindeutig zum Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit beigetragen.

LAFOS als Kernelement der lokalen Beschäftigungspolitik Finnlands am Beispiel der Region Tampere

DIE LABOUR FORCE Service Centers (LAFOS) sind Servicestellen, die von der Arbeitsverwaltung, den Kommunen und der Institution der Sozialversicherung gemeinsam geführt werden. Die Betriebskosten der LAFOS werden zwischen den Kommunen und der Arbeitsverwaltung aufgeteilt. Für einzelne Dienstleistungen, die von den LAFOS erbracht werden, stellt die Arbeitsverwaltung zusätzliche Mittel zur Verfügung. Darüber hinaus kann die ganze Bandbreite der verfügbaren Sozial- und Gesundheitsdienste genutzt werden. Die LAFOS arbeiten als berufsübergreifende Zentren und richten sich an Menschen,

die am Arbeitsmarkt am weitesten im Abseits stehen und einen ganzheitlichen Betreuungsbedarf haben. Ziel ist es, Langzeitarbeitslose wieder in reguläre Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren.

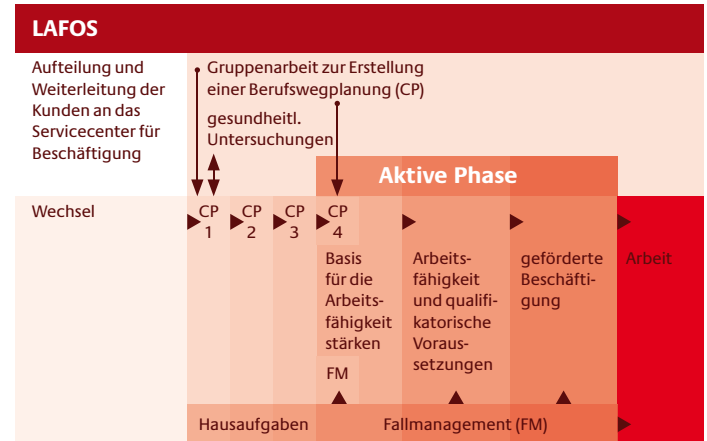
UM DIE ZIELGRUPPE der Langzeitarbeitslosen zu erreichen, arbeitet LAFOS dort, wo der Personenkreis der Zielgruppe lebt. Das Arbeitsgebiet von LAFOS ist dementsprechend breit gefächert. Derzeit gibt es in Tampere sieben Servicestellen, eine in jeder der sechs angeschlossenen Kommunen und eine große im städtischen Außenbezirk. Durch diese Verteilung haben Arbeitslose einen leichteren Zugang zu den Dienstleistungsangeboten. Die Überleitung der Langzeitarbeitslosen zu LAFOS erfolgt durch die Arbeitsämter. Sie haben die Aufgabe, unter der großen Zahl der Arbeitslosen diejenigen zu finden, die von den LAFOS-Maßnahmen profitieren könnten. Personen, für die LAFOS nicht die richtige Anlaufstelle ist, werden an andere Einrichtungen weiter geleitet.

IN DER ERSTEN PHASE bei LAFOS erfolgt die Berufswegplanung gemeinsam mit Berufswegberatern. Insgesamt sind vier einstündige Treffen mit den Kunden vorgesehen, die innerhalb eines Monats im Abstand von einer Woche erfolgen sollen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LAFOS arbeiten in Teams, die in der Regel aus zwei Berufswegplanern und einem Sozialarbeiter bestehen. Die Berufswegplaner kommen aus der Arbeitsverwaltung oder sind Berufsberater. Den Arbeitssuchenden wird die gesamte Servicepalette der Arbeitsämter und der kommunalen Sozialberatungsstellen angeboten. Die Teams führen Beratungen, Berufswegplanungen und andere Untersuchungen durch, um sich ein Bild von der arbeitssuchenden Person zu machen. Es gilt herauszufinden, welche Stärken und besonderen Fähigkeiten die Person hat und welche Probleme zu bewältigen sind. Gemeinsam mit dem Kunden wird ein

¹ In Finnland versteht man unter sozialen Unternehmen Firmen, die mindestens ein Drittel ihrer Beschäftigten aus schwer erreichbaren, benachteiligten Personengruppen rekrutieren.

Berufswegplan vereinbart. In einigen Fällen nimmt am letzten Gespräch dieser Phase der koordinierende Fallmanager teil, um einen realistischen Plan zu vereinbaren. Es folgt dann die Phase des koordinierten Fallmanagements, die mit der Aufnahme einer regulären Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder einer geförderten Beschäftigung endet. Entscheidend für dieses Modell ist die Existenz eines funktionierenden Netzwerks von Dienstleistungsanbietern und eine zielführende Kooperation zwischen den Akteuren.

EINE WEITERE ZENTRALE Aufgabe der *LAFOS* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Akquisition von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es wird konkret festgelegt, wie der Kontakt zu Unternehmen aufgebaut wird und wie bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Bereitschaft geweckt werden kann, einen bestimmten Kunden einzustellen. Oftmals haben die Fallmanager bereits persönliche Kontakte zu den Unternehmen, teilweise werden die Unternehmen auch telefonisch akquiriert. Den Personalverantwortlichen der Unternehmen wird angeboten, den Arbeitssuchenden zunächst zu sehr geringen Kosten einzustellen. Das Unternehmen kann in dieser Phase feststellen, ob die Person für den Arbeitsplatz geeignet ist. Andernfalls wird dem Unternehmen eine andere Person vermittelt. Der direkte Zugang zu den Unternehmen ist besonders wichtig, da gerade Langzeitarbeitslose ansonsten nur schwer in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. Bei diesen Aktivitäten ist Voraussetzung, dass die Arbeitssuchenden aktiv gehalten werden, damit sie möglichst nah am Arbeitsmarkt bleiben. Für jeden einzelnen Kunden wird genau geplant, wie er oder sie auf einen Stand zu bringen ist, der das Interesse eines Arbeitgebers wecken könnte. Da die Fallmanager die arbeitslosen Personen ziemlich gut kennen und zugleich gute Kenntnisse über Arbeitsmärkte und Unternehmen haben, ist es wichtig, so etwas wie „ein Auge für versteckte Beschäftigungsfelder“ zu haben.



DES WEITEREN GEHT es darum, die Qualifikation der Arbeitssuchenden zu erhöhen bzw. den aktuellen Anforderungen anzupassen und ihre Arbeitserfahrungen zu erweitern. Ziel ist es, die Kompetenzen und Fertigkeiten der Arbeitssuchenden und die Erwartungen der Arbeitgeber aufeinander abzustimmen. Für das Fallmanagement ist es besonders wichtig herauszuarbeiten, was ein Arbeitssuchender tatsächlich kann, über welche Kompetenzen er/sie verfügt und ob er/sie die Anforderungen der Unternehmen erfüllt. Einige der Langzeitarbeitslosen, die sich an *LAFOS* wenden, sind jedoch sehr weit von den Anforderungen des Arbeitsmarktes entfernt, so dass sie nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. Eine Möglichkeit, diese Personen näher an den Arbeitsmarkt heranzuführen, ist die Beschäftigung in sozialen Unternehmen.

DIE KONTINUIERLICHE Weiterentwicklung und Veränderung der im Berufswegplan festgeschriebenen Maßnahmen stellt einen innovativen Baustein der Arbeit der *LAFOS*-Serviceeinrichtungen dar. Auch wenn ein guter Plan aufgestellt wurde, kann sich im Verlauf der Zusammenarbeit die Notwendigkeit ergeben, den Plan zu verändern und eine andere Strategie zu verfolgen. Lediglich das Ziel, das es Schritt für Schritt zu erreichen gilt, nämlich die Aufnahme einer regulären Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bleibt unverändert.

Die *LAFOS* sind Einrichtungen für Langzeitarbeitslose. Wie wird die Zielgruppe genau definiert, die in die Serviceeinrichtungen kommt?

Das Kundenkriterium der *LAFOS* kann als sehr flexibel bezeichnet werden. Im Mittelpunkt stehen Langzeitarbeitslose sowie Personen, die Schwierigkeiten haben, über andere Beschäftigungsdienste einen Arbeitsplatz zu finden. Dazu gehören auch Personen, die über mehrere Vermittlungshemmnisse verfügen und multiprofessionelle Unterstützung benötigen, um näher an den Arbeitsmarkt herangeführt zu werden. Letztlich entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beschäftigungs- und Sozialbüros, ob eine Zusammenarbeit mit *LAFOS* für diese Personen hilfreich ist. Hinsichtlich des Alters der Kunden gibt es keine Beschränkungen. Der Zugang von jungen Personen zu den *LAFOS* ist sehr gering, da für sie ein separates, gut funktionierendes System zur Verfügung steht. Das Durchschnittsalter der *LAFOS*-Kunden beträgt derzeit 40 Jahre.

In den *LAFOS* arbeiten multiprofessionelle Teams zusammen. Wie kann man sich den konkreten Ablauf hinsichtlich der Angebote und der zeitlichen Dauer vorstellen?

Prinzipiell werden bei *LAFOS* alle Kunden auf derselben Grundlage behandelt und dieselben Instrumente eingesetzt. Für die erste Phase der Berufswegplanung ist optional ein Monat vorgesehen, in der Regel werden jedoch drei Monate benötigt. Die Phase des Fallmanagements ist flexibler; sie hängt von der Situation des Kunden und den im Berufswegplan festgelegten Maßnahmen ab. Dieser Prozess kann sich über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren erstrecken. In diesem Fall steht am Ende dieser Phase immer eine subventionierte Arbeit, d.h. das Unternehmen erhält von *LAFOS* Lohnkostenzuschüsse. Somit gehört diese Phase auch noch zu den *LAFOS*-Maßnahmen.

Während der Berufswegplanung trifft sich ein Zweierteam mit dem Kunden für eine Stunde pro Tag. An einem Tag werden bis zu fünf Kunden

durch das Zweierteam betreut. Wichtig ist, dass der Prozess ständig weiterläuft und es bei der Planung nicht zu Verzögerungen kommt. Erst wenn der Berufswegplan gemeinsam mit dem Kunden erstellt ist, wird das Fallmanagement hinzugezogen. Ein Fallmanager hat etwa 100 Kunden gleichzeitig zu betreuen. Dazu gehören auch Kunden, die sich für mehrere Monate in einer Maßnahme befinden und nur einen geringen Betreuungsaufwand erfordern.

Gibt es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den *LAFOS* die Möglichkeit Sanktionen auszusprechen?

Die Teilnahme am *LAFOS*-Programm beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Erst wenn sich ein Kunde für die Zusammenarbeit entschieden hat, ist er verpflichtet, sich an die Vereinbarungen zu halten. Falls ein Kunde seine Mitarbeit verweigert, kann mit Leistungsentzug gedroht werden. In der Regel wird jedoch versucht, andere Lösungen zu finden. Die Kunden werden z.B. an andere Institutionen wie Sozialbüros weitergeleitet.

In der Vermittlungsarbeit hat die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen eine zentrale Rolle. Welche Maßnahmen werden während der Betreuung durch die *LAFOS* ergriffen, um die Beschäftigungsfähigkeit herzustellen und zu erhöhen?

In den *LAFOS* werden Untersuchungen zur Arbeitsfähigkeit in Bezug auf eine bestimmte Tätigkeit durchgeführt. Darüber hinaus stehen beispielsweise in Tampere ein Arzt und zwei Krankenschwestern für Beratungen zu gesundheitlichen Problemen zur Verfügung. Falls zusätzliche Untersuchungen erforderlich sind, können auch externe gesundheitliche Dienste in Anspruch genommen werden. In Kooperation mit dem allgemeinen Gesundheitssystem werden zudem Gesundheitspläne für einzelne Kunden erstellt. Die Maßnahmen zur Aktivierung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit sind in der Regel gruppenbezogene Dienste, die von *LAFOS* als externe Leistungen eingekauft werden.



WORKSHOP 3

Dänemark

• PER BECH GRÖNNING

Jobcenter Guldborgs

Das Jobcenter Guldborgs bietet Beratung für Arbeitssuchende und Dienstleistungen für Unternehmen zur Personalrekrutierung und Personalführung.
pbg@guldborgsund.dk | www.guldborgsund.dk

• FLEMMING LARSEN

Jobcenter Lolland

Das Jobcenter Lolland ist eine neue Organisation, in der nationalstaatliche und kommunale Zuständigkeiten für eine aktive Arbeitsmarktpolitik gebündelt sind.
fla@lolland.dk | www.lolland.dk

Die reformierte Arbeitsmarktpolitik Dänemarks hat in den vergangenen Jahren erfolgreich zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im Lande beigetragen und gilt europaweit als Erfolgsgeschichte. Noch in den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts hatte der deutsche Nachbar vergleichbare Arbeitslosenzahlen zu vermelden wie hierzulande. Die Arbeitslosenquote betrug über zwölf Prozent und konnte auf Grund der anschließenden Reformen auf 3,7 Prozent (Stand: April 2007) reduziert werden.

Das Geheimnis des Erfolges verbirgt sich hinter dem Stichwort „Flexicurity“ – einer Verbindung von Flexibility (Flexibilität) und Security (Sicherheit). Das Flexicurity-Modell der dänischen Beschäftigungspolitik basiert auf einer Beziehung zwischen drei wesentlichen Komponenten: Ein flexibler Arbeitsmarkt, eine gut dotierte soziale Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit und eine aktive Arbeitsmarktpolitik.

„Motivation, Motivation, Motivation“ – positive Beschäftigungseffekte dank Flexicurity

Flexicurity

ERSTE VORAUSSETZUNG für das Funktionieren des Modells ist ein flexibler Arbeitsmarkt. Jedes Jahr wechseln ungefähr 25 Prozent der Beschäftigten bzw. 800.000 Menschen ihren Arbeitsplatz. Eine Neubesetzung von Arbeitsplätzen in dieser Größenordnung setzt sowohl die Existenz zahlreicher offener Stellen als auch die Möglichkeit der Fluktuation der Beschäftigten voraus. Grundlage für diese Flexibilität ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie das Fehlen eines Kündigungsschutzgesetzes, wodurch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leicht eingestellt, aber auch leicht entlassen werden können. Die damit verbundene Verringerung des Einstellungsrisikos bewirkt eine offenere Einstellungspolitik der Unternehmen und mehr Flexibilität im System.

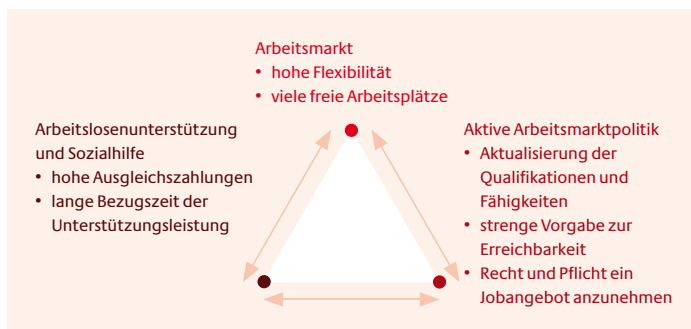
DIESES PRINZIP WIRD ERGÄNZT durch den Aspekt der Sicherheit: Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten gewährt der dänische Staat großzügige Lohnersatzleistungen. Mitglieder einer Arbeitslosenversicherung (ca. 80 Prozent der Arbeitslosen) erhalten im Falle der Arbeitslosigkeit ein monatliches Arbeitslosengeld in Höhe von 90 Prozent ihres vorherigen Bruttogehaltes, maximal jedoch ca. € 2.000 Personen, die nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert sind (ca. 20 Prozent), können immerhin noch ungefähr € 1.100 an Transferleistungen erhalten. Des Weiteren ist die Bezugsdauer dieser Leistungen verhältnismäßig lang: Sie werden bis zu vier Jahre lang im Falle der Versicherten und lebenslang im Falle der Nichtversicherten gewährt.

ERGÄNZT WERDEN diese zwei Aspekte des *Flexicurity* durch eine auch von der OECD hervor- gehobene aktive Arbeitsmarktpolitik, die durch die am 1. Januar 2007 in Kraft getretene Arbeits- marktreform erneut intensiviert wurde. Innerhalb dieses Reformprojekts wurden die vormals 14 Arbeitsamtsregionen auf vier Arbeitsamtsbezirke reduziert. Zugleich wurden auf der lokalen Ebene 91 *Job-Center* eingerichtet, so dass in fast jeder der 98 Gemeinden die lokale Ebene für die Aktivierung der arbeitslosen Personen zuständig ist. Diese Dezentralisierung ähnelt der deutschen Arbeitsmarktreform, denn auch in Dänemark haben sich auf lokaler Ebene die Arbeitsämter und die kommunalen Grundsicherungsträger zu einer gemeinsamen Arbeitsvermittlung zusammen- geschlossen. Die Sozialpartner sind im dänischen System auf allen Ebenen beteiligt.

mäßigen vergleichenden Bewertung ihrer Arbeit. Diese Art des Monitorings, das vierteljährlich eine vergleichende Analyse und Beratung nach sich zieht, hilft bei der Identifikation „guter Beispiele“ und zeigt Wirkungsweisen und Ergebnisse der eigenen Arbeit auf. Insbesondere wird dadurch deutlich, ob den Arbeitgebern die erforderliche Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum richtigen Zeitpunkt zugewiesen wurde, ob also die Arbeit des *Job-Centers* effektiv ist. Orientierung bietet ein jährlich in den *Job-Centern* erstellter Plan, der die Ziele der nationalen, regionalen und lokalen Ebenen vorgibt. Hieran knüpft neuerdings ein gemeinsames Beschwerdemanagement an, in dessen Rahmen Beschwerden von Kunden der *Job-Center* und auch der Unternehmen professionell gehandhabt und bearbeitet werden.

Modell des dänischen Beschäftigungssystems

Das Dreieck von Flexicurity



IN DÄNEMARK gibt es seit dieser Umstrukturierung nur noch einen einzigen Zugang zum Beschäftigungssystem, sowohl für die Arbeitslosen als auch für die Unternehmen. Die Reform zog eine strikte Trennung von Arbeitsvermittlung und Leistungs- abteilung nach sich. Die *Job-Center* kümmern sich heute ausschließlich um das Vermittlungsgeschäft und die Aktivierung der Kunden.

MIT DER AKTUELLEN REFORM gewinnt auch das Benchmarking eine wesentliche Bedeutung: Die *Job-Center* stellen sich dabei gegenüber den nationalen und regionalen Ebenen einer regel-

Aktive Arbeitsmarktpolitik

DER SCHWERPUNKT der aktiven Arbeitsmarkt- politik liegt auf der Verbesserung der Qualifika- tionen der arbeitslosen Personen durch die *Job-Center*. Dabei wird ausdrücklich Wert auf den von den Unternehmen gemeldeten Arbeits- kräftebedarf gelegt. Im dänischen System bestimmt die Perspektive der Unternehmen die Maßnamen- planung gegenüber dem arbeitslosen Kunden. Eine gute Kontaktpflege und Kenntnis des Unter- nehmensbedarfs sind unerlässliche Bedingungen der Arbeit der *Job-Center*. Dafür werden Unter- nehmen ein- bis zweimal jährlich von Mitarbeite- rinnen und Mitarbeitern der lokalen *Job-Center* besucht, um alle Fragen des unternehmerischen Personalbedarfs zu erörtern.

INNERHALB DES DÄNISCHEN Systems gelten in der Beziehung zum Kunden hinsichtlich seiner Verfügbarkeit sehr strenge Regeln. Es existieren zahlreiche Sanktionstatbestände, die eine vorüber- gehende Streichung der Leistungen nach sich ziehen können. Dies gilt für die Ablehnung von Arbeit ebenso wie für die Ablehnung einer Ausbildung oder einer Trainingsmaßnahme etc.

Auf diese Weise soll die Motivation des Arbeitslosen für eine ernsthafte Suche nach Arbeit gefördert werden.

IM RAHMEN DES PROGRAMMS „Neue Chancen für alle“ werden all jene Kunden ohne Arbeitslosenversicherung der Zielgruppe zugeordnet, deren Beschäftigungslosigkeit länger als ein Jahr anhält. Die Intention ist eine zielführende Aktivierung, die Bewerbungstraining, Motivation, Gesundheitstraining oder Weiterbildung umfassen kann. Gegenwärtig wird eine noch frühere Aktivierung der Kunden erwogen. Schon nach einem halben Jahr soll eine „Frühaktivierung“ der unter 30-Jährigen erfolgen, bei über 30-Jährigen nach neun Monaten. Mittlerweile gilt eine arbeitslose Person in Dänemark bereits als langzeitarbeitslos, wenn sie länger als dreizehn Wochen keiner Beschäftigung nachgegangen ist. Dieser Personenkreis wird als „Arbeitskräftereserve“ begriffen. Für Personen mit einer Beschäftigungslosigkeit von über zweieinhalb Jahren werden Vollzeitaktivierungen, subventionierte Arbeitsplätze oder vergleichbare Maßnahmen angeboten. Als Schlüssel wird eine vorurteilsfreie Bewertung und Aktivierung der Langzeitarbeitslosen betrachtet. Man hat längst die Erfahrung gemacht, dass arbeitsmarktferne Personen bei geeigneter Aktivierung sehr wohl integrierbar sind. Besser jedoch ist es, wenn sie sich gar nicht erst vom Arbeitsmarkt entfernt haben. Eine besondere Berücksichtigung älterer Arbeitsloser ist nicht erforderlich, da sich die Älteren statistisch in die allgemeinen Zahlenwerte einfügen und keine besonders benachteiligte Gruppe darstellen.

IM JAHRE 2005 lag die Erwerbsbeteiligung in Dänemark bei 71 Prozent (Deutschland 66 Prozent). Angesichts der niedrigen Arbeitslosenzahl und der damit verbundenen schmalen Arbeitskräftereserve liegt die Herausforderung eher darin, die große Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften, insbesondere nach Fachkräften, zu decken. Schon heute greift man auf Arbeitskräfte aus dem angren-

zenden Ausland zurück. Der Vermittlungsprozess wurde aber auch innerdänisch durch die Einführung eines so genannten *Jobnet* unterstützt. In diese digitale Datenbank werden sowohl frei gemeldete Stellen als auch die Lebensläufe aller arbeitslosen Kunden aufgenommen. Um darüber hinaus die eigene Arbeitslosenzahl weiter zu reduzieren, soll insbesondere die Mobilität der Arbeitssuchenden mit größerer Arbeitsmarktferne (etwa 72.000 Personen) gefördert werden. Man wird hierzu einen „inklusi-ven Arbeitsmarkt“ für Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit schaffen. Über so genannte „Flex-jobs“ können einem Unternehmen dann abgestuft von einem Drittel bis zu drei Viertel der Lohnkosten erstattet werden.

Schwerpunkt und Vorgehen

arbeitsmarktnahe Personen	arbeitsmarktferne Personen
<p>Schwerpunkt auf die Stellensuche Gespräche zielen auf eine konkrete Arbeitsstelle, Bewerbung und Kontaktaufbau zu Unternehmen ab.</p>	<p>Schwerpunkt auf Ausbau der beruflichen Qualifikation Gespräche zielen auf die Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und der Selbsthilfe in Zusammenarbeit mit privaten Beratungsunternehmen ab.</p>
<p>Kurse: Training in Bewerbungsgesprächen und Erstellung von Bewerbungsunterlagen; Klärung, Motivation und Ausbau der Fähigkeiten, Besuch der Job-Clubs</p>	<p>Kurse: Motivationstraining, berufliche Ausbildung, Personalauswahlgespräche und Begleitung durch Mentoren</p>

Lokale Aktivierungsstrategien im Job-Center Lolland

DAS JOB-CENTER LOLLAND verfolgt eine strikte Aktivierungsstrategie gegenüber den Arbeitslosen, welche sich an den unterschiedlichen Ausgangslagen orientiert. So wird eine Person der Betreuungsstufe 1 (arbeitsmarktnah) lediglich im Rahmen einer systematischen Vermittlung (Abgleich von Bewerberprofil und Stellenprofil) in den Arbeitsmarkt zurückgeführt, während die Personen der Betreuungsstufen 4 bis 5 (arbeitsmarktfern) entsprechend ihrer Ausgangsbedingungen zunächst motiviert und aktiviert werden. Bei den Personen mit größerer Arbeitsmarktferne ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise zu berücksichtigen, weil hier von multiplen Vermittlungshemmnissen ausgegangen

werden kann (Langzeitarbeitslosigkeit, geringer Bildungsstand, gesundheitliche Einschränkungen, Suchtprobleme etc.).

PARALLEL ZU EINER separaten Aktivierung nach Betreuungsstufen werden jedoch alle Kunden des *Job-Centers* im Rahmen eines allgemeinen Beratungsangebots angesprochen. Mindestens alle drei Monate werden sie im *Job-Center* in Einzel- und Gruppengesprächen beraten. Thematisch fokussieren sich diese Gespräche auf die Stellensuche der Kunden. Wurde nach einem Arbeitsplatz gesucht? Wie wurde gesucht? Nach welcher Art von Stellen wurde gesucht? Korrespondieren diese Stellen mit den Qualifikationen? Die gesamte Konzentration gilt der Stellensuche und der Bewerbung, wozu das o.g. *Jobnet* einbezogen wird. Gelegentlich werden Kunden zur Bewerbung auf bestimmte Stellen aufgefordert.

DIESES BERATUNGSANGEBOT wird seit dem 1. Januar 2007 durch eine Beratung seitens der Leistungsstelle, hier der Arbeitslosenversicherung, ergänzt. Auch hier liegt der Schwerpunkt auf der Analyse der Profile und der Unterstützung bei der Stellensuche. Bereits in den ersten vier Wochen der Arbeitslosigkeit finden erste Gespräche mit den Beratern statt. Anschließend erfolgen vierteljährliche Termine, so dass zusammengenommen ein enges Beratungsangebot besteht.

INNERHALB DES ERSTEN Jahres der Arbeitslosigkeit liegt die Konzentration auf der Arbeitsplatzsuche, der Aktivierung und der Qualifizierung. Die Kunden des *Job-Centers* sollen ihre vorhandenen Qualifikationen verstetigen, an die Nachfragen des Arbeitsmarktes anpassen oder ggf. erweitern. Hierbei müssen u. U. auch hoch qualifizierte Akademiker ihr theoretisch erworbenes Wissen durch Anwendungsnähe ergänzen. In anderen Fällen – beispielsweise bei unqualifizierten Personen – wird der Besuch einer so genannten „Lehre für Erwachsene“ empfohlen. Derartige Ausbildungen beinhalten eine grund-

legende Qualifizierung von 18 Monaten bis zu zweieinhalb Jahren. Die Ausbildungsrichtung orientiert sich dabei an denjenigen Branchen, in denen Dänemark bereits Engpässe hinsichtlich der Arbeitskräfte verzeichnet. Gegenwärtig wird vorwiegend in den Branchen Verkehr, Altenpflege und Baugewerbe qualifiziert. Diese Ausbildungen sind insbesondere bei Personen zwischen 25 und 40 Jahren sehr beliebt, da sie auch mit einer entsprechenden Entlohnung verbunden sind. Darüber hinaus bietet man den Arbeitslosen in Lolland etwa zweiwöchige berufsbildende oder technische Weiterbildungskurse an. Besteht ein konkreter Unternehmensbedarf, wird darauf ggf. mit maßgeschneiderten Kursen und Qualifizierungsmaßnahmen reagiert.

IM HINBLICK AUF die Aktivierung geht es in den *Job-Centern* vor allem um Motivation. Hierzu werden unter anderem „Job-Clubs“ eingerichtet. Die Stärkung der selbständigen und eigenverantwortlichen Stellensuche, die Unterstützung des Bewerbungsprozesses, die regelmäßig wiederkehrende Beratung und die permanente Aufgabenerteilung (regelmäßige „Stundenpläne“ und „Hausarbeiten“) fördern eine permanente Auseinandersetzung mit der eigenen Situation auf dem Arbeitsmarkt. Solche Aktivierungsmaßnahmen werden zunehmend auch an private Vermittlungsunternehmen gegeben und dabei vom *Job-Center* überwacht. Darüber hinaus werden für arbeitsmarktfernere Personen Trainingsmaßnahmen am Arbeitsplatz gestaltet. Hierfür werden im Unternehmen Mentorinnen und Mentoren also persönliche Ansprechpartner abgestellt. Vielen Unternehmen reicht es bereits aus, wenn eine vom *Job-Center* zugewiesene Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer die entsprechende Motivation mitbringt und pünktlich und regelmäßig zur Arbeit kommt – die Kompetenzen werden anschließend gern auch im Unternehmen vermittelt.

In der anschließenden Diskussion stand vor allem die Frage nach der Motivation und ihrem Charakter im Vordergrund:

Aktivierung steht bei Ihnen stark im Fokus.

Wie verfahren Sie bei arbeitslosen Menschen, die immer dann krank werden, wenn Maßnahmen oder Qualifizierungen anstehen, die sich also Ihren Bemühungen entziehen wollen?

Wie gehen Sie grundsätzlich mit kranken Menschen um?

Früher war es diesem Personenkreis möglich, die Arbeitsverwaltung und den kommunalen Grund-sicherungsträger gegeneinander auszuspielen. Mittlerweile sind diese beiden Einrichtungen im lokalen *Job-Center* aber miteinander verbunden, so dass dies erschwert ist. Wir sprechen die Kunden auf ihre Situation unmittelbar an. Häufig helfen intensive Gespräche. Hier hilft nur Motivation, Motivation, Motivation. Manchmal muss es auch eine Sanktion sein, aber auch die kann motivieren. Personen, die gesundheitlich derart eingeschränkt sind, dass sie ihre Tätigkeit nicht mehr in Vollzeit haben ausführen können, versuchen wir dennoch grundsätzlich in den ersten Arbeitsmarkt zu (re-) integrieren. Hierbei hilft die in Dänemark mögliche Teil-Krankschreibung. Personen, die auf Grund ihrer Krankheit nur eingeschränkt arbeiten können, d.h. also durchaus noch stunden- oder tageweise arbeiten bzw. nur noch bestimmte Tätigkeiten verrichten können, gehen in das Herkunftsunternehmen zurück und leisten die ihnen mögliche Arbeit. Für diese Teilzeitkrankschreibung übernimmt die Kommune beispielsweise einen Teil des Gehalts des Arbeitnehmers.

Von welcher Art sind in Dänemark die Sanktionen?

Die Sanktionen werden auf Vorschlag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der *Job-Center* von der Arbeitslosenversicherung umgesetzt. Dies kann u. U. die vollständige Leistungssperre von einem oder zwei Tagen bis zu drei Wochen sein. Bei der ersten Ablehnung einer Aktivierungsmaßnahme oder eines Arbeitsangebots wird nicht gleich eine dreiwöchige Sperre verhängt. Dies trifft eher bei Personen zu, die

sich regelmäßig den Aktivierungsmaßnahmen entziehen.

Wer stellt innerhalb des *Job-Centers* fest, wie krank eine Person tatsächlich ist? Haben Sie medizinisches Personal?

Nein. Hier liegt in der Tat eines der Probleme. Arbeits-unfähigkeiten dürfen in Dänemark nur von medizini-schem Personal, also Ärzten, festgestellt werden. Innerhalb des Personalbestands des *Job-Centers* gibt es aber keine Ärzte. Die Kunden müssen derartige Untersuchungen außerhalb des *Job-Centers* durch-führen lassen. Die Finanzierung derartiger medi-zinischer Untersuchungen wird jedoch durch das *Job-Center* sichergestellt. Die Ärzteschaft ist innerhalb des Beirats des lokalen *Job-Centers* durch einen Stell-vertreter vertreten.

Wie wird in Dänemark Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsfähigkeit definiert? In Deutschland muss eine Arbeitsfähigkeit von mindestens drei Stunden pro Tag möglich sein.

Im Hinblick auf die Betreuungsstufen vier und fünf, also bei den arbeitsmarktfernen Personengruppen, geht es in Dänemark gar nicht so sehr darum, wie lange eine Person arbeiten kann. Viel wichtiger ist es, ob eine Person bereit ist, ob sie im Stande ist, eine bestimmte Beschäftigung auszuüben. Wer sich näher mit den Betreuungsstufen vier und fünf beschäftigt, entdeckt zahlreiche Personen mit multiplen Vermitt-lungshemmnissen, die eine volle Beschäftigung zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich machen, z. B. Personen mit Suchtproblemen oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen etc. Gleich-wohl gilt: Auch wer in den Betreuungsstufen vier oder fünf eingruppiert ist, steht dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung und kann bestimmte Tätigkeiten ausüben. Möglicherweise wird die Person nur einige Stunden arbeiten können, vielleicht nur einige Tage in der Woche oder im Monat. Das eigent-liche Problem ist nicht das der Definition von Erwerbs-fähigkeit, sondern die Frage danach, wie man darauf zugeschnittene Arbeitsplätze finden kann. Von dieser Frage abgesehen können aber derartige Arbeitslei-stungen von den Arbeitslosen verlangt werden.



WORKSHOP 4

Großbritannien

• SARA MCKEE

**Bereich strategische Planung Netzwerkarbeit,
A4e Sheffield**

A4e arbeitet eng mit den Jobcentre Plus (den staatlichen Arbeitsagenturen für Arbeitsförderung) zusammen und erbringt öffentliche Dienstleistungen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Großbritannien.

smckee@a4e.co.uk | www.a4e.co.uk

• ROY NEWEY

Bereich internationale Unternehmensentwicklung, A4e Sheffield

rnewey@a4e.co.uk | www.a4e.co.uk

In den letzten fünfzehn Jahren ist die Arbeitslosigkeit in Großbritannien nahezu kontinuierlich zurückgegangen. In diesem Zeitraum sank die Zahl der Arbeitslosen von über drei Millionen auf etwas über eine Million.

Neben einem robusten wirtschaftlichen Wachstum haben die Sozialreformen des New Deal einen wichtigen Beitrag dazu geleistet. In dem New Deal-Programm arbeiten die staatlichen Job-Center eng mit privaten Unternehmen zusammen. Sie decken gemeinsam das gesamte Servicespektrum für eine aktive Arbeitsplatzsuche ab.

Das Unternehmen A4e als landesweit größter privater Anbieter übernimmt dabei eine wichtige Rolle bei der Aktivierung und Integration von Arbeitslosen.

Unterstützung von Langzeitarbeitslosen bei der Wiederaufnahme einer Beschäftigung

Entwicklung des New Deal

NACH DEM WAHLSIEG der Labour Party im Jahre 1997 wurde der New Deal Bestandteil des neuen Regierungsprogramms. Zu Beginn lag der Schwerpunkt des New Deal auf der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit Jugendlicher. Für Jugendliche, die länger als sechs Monate arbeitslos waren, war die Teilnahme am New Deal obligatorisch. Da sich das Programm schon in den ersten Jahren als sehr erfolgreich erwies, wurde es auch für die Altersgruppe 25+ eingeführt. Verpflichtend ist die Teilnahme für Personen dieser Altersgruppe, sobald sie 18 Monate arbeitslos sind. Kunden über 50 Jahre können seit dem Jahr 2000 auf freiwilliger Basis am New Deal-Programm teilnehmen. Auf Grund der freiwilligen Teilnahme konnte jedoch nur ein kleiner Teil dieser Zielgruppe erreicht werden. Als zusätzlichen Anreiz beinhaltet das Konzept für die über 50-jährigen neben allen Elementen des New Deals zusätzliche Wiedereinstiegs- und Ausbildungszulagen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten so über einen Zeitraum von 52 Wochen unabhängig von einer späteren Beschäftigung neben den üblichen Programmleistungen bis zu £ 50 (€ 72) pro Woche zusätzlich.

HINTERGRUND DER AKTIVIERUNG der älteren Langzeitarbeitslosen ist das Ziel, die Erwerbstätigenquote in Großbritannien von derzeit 75 Prozent auf 80 Prozent zu erhöhen. Diese Zielsetzung scheint nur erreichbar, wenn etwa eine Million der über 50-jährigen aktiviert und auch kranke und behinderte Arbeitslose wieder in Beschäftigung gebracht werden könnten. Mit den New Deals für Jugendliche, die Personengruppen 25+ und 50+ sowie für Behinderte und Allein-

erziehende wird in Großbritannien viel getan, um diese Gruppen erstmals bzw. wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Etablierung der Jobcentre Plus

ZUNÄCHST ERFOLGTE 1999 im Rahmen eines Pilotprojekts mit dem Titel „One Service“ die Zusammenführung verschiedener Ämter wie Arbeitsverwaltung, Sozialbehörden und kommunale Einrichtungen. Dieses Projekt war der Vorläufer des Jobcentre Plus (JCP), das jetzt als Teil des Department for Work and Pensions (DWP) zentral für die Leistungsverwaltung zuständig ist. Zudem liegt die Hauptverantwortung für das New Deal-Programm beim Jobcentre Plus (JCP) und damit in der Zuständigkeit des öffentlichen Sektors. Zur Programmumsetzung greift das JCP stark auf private Unternehmen sowie gemeinnützige Träger und zahlreiche andere öffentliche Einrichtungen zurück. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des New Deal kann so ein vielfältiges Instrumentarium für die Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt werden.

Zwei-Phasen-Modell

IN DER SO GENANNTEN Gateway-Phase führen die Kunden alle zwei Wochen ein Gespräch mit ihrem persönlichen New Deal-Berater vom JCP. Für diese Phase werden eine Reihe von Maßnahmen bei verschiedenen Trägern eingekauft, die in einem Zeitraum von insgesamt 13 Wochen durchgeführt werden. Dabei handelt es sich überwiegend um eher vorbereitende Maßnahmen wie z.B. das Verfassen eines Lebenslaufs und Bewerbungstrainings. Ein wesentliches Element ist das zweiwöchige *Gateway to work-Programm*, mit dem die Kunden motiviert werden sollen, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und sich für ihre Zukunft zu engagieren.

WENN DIE KUNDEN in diesen ersten drei Monaten des New Deal-Programms nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten, werden sie zur weiteren

Betreuung und Qualifizierung privaten Unternehmen wie z.B. dem Unternehmen *A4e* (Action for employment) zugewiesen. Im Rahmen einer zweiten 13-wöchigen intensiven Aktivierungsphase, die als „intense activity period“ bezeichnet wird, nehmen die New Deal-Kunden an einem Programm von 30 Wochenstunden teil. Um eine möglichst schnelle Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, absolvieren sie verschiedene Maßnahmen, in denen sie qualifiziert werden und Arbeitserfahrungen sammeln können.

New Deal – Überblick			
Der Kunde ist zum New Deal verpflichtet.	Dem Kunden wird ein New-Deal-Berater (NDPA) zugeteilt und er wird alle zwei Wochen interviewt.	NDPA steht dem Kunden zur Verfügung und nimmt über Provider regelmäßigen Kontakt auf, jedoch keine 2-wöchentlichen Interviews.	Erneute NDPA-Interviews werden nötig, wenn immer noch keine Stelle gefunden wurde. Es folgt eine neue Gateway-Phase.
18-24 :> 6 Mio 25+ :> 18 Mio	Gateway max. drei Monate	Periode intensiver Aktivität, 13 Wochen	Nachverfolgung
	<ul style="list-style-type: none"> zwei Wochen GtW 	<ul style="list-style-type: none"> Vollzeitausbildung und -schulung Umwelt-Task-Force Freiwilliger Sektor (Option) IAP-Arbeitserfahrung und -schulung 	<ul style="list-style-type: none"> Erweiterungsprogramme

DIE JOB CENTRE PLUS bleiben auch in dieser zweiten Phase in Kontakt mit den New Deal-Kunden. Zugleich stehen die Beraterinnen und Berater der privaten Träger in der „intense activity period“ in Verbindung mit dem JCP. Sie informieren das Beraterteam in den JCP über die Fortschritte der einzelnen Kunden und holen sich Unterstützung bei den JCP, wenn sich die Kunden nicht so verhalten, wie es von ihnen erwartet wird.

FALLS DIE NEW DEAL-KUNDEN nach Abschluss der „intense activity period“ noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben, werden sie wieder an ihren New Deal-Berater im Job-Center zurückverwiesen. Das New Deal-Verfahren beginnt für diese Kunden von vorne.

A4e: Action for employment

A4E WURDE 1986 von der Ingenieurin Emma Harrison in Sheffield gegründet. Kurz zuvor war sie selbst arbeitslos geworden, als in der englischen Kohle- und Stahlindustrie massiv Arbeitsplätze abgebaut wurden. Das Unternehmen *A4e* hat sich über die Jahre sehr positiv entwickelt, derzeit arbeiten allein in Großbritannien rund 3.000 Beschäftigte in 160 Büros für *A4e*. Landesweit führt *A4e* im Auftrag der Regierung 30 Prozent aller Maßnahmen im Rahmen des New Deal durch und ist damit in Großbritannien der größte private Anbieter von Arbeitsmarktprogrammen. Mit Ausweitung der Geschäftsaktivitäten ist das Unternehmen auch international tätig geworden. Dies geschah nicht zuletzt aus dem Grund, weil die Organisation nicht stagnieren wollte. Gleichzeitig ging es darum, sich den neuen Herausforderungen, die sich mit der zunehmenden Diversität der Bevölkerung in Großbritannien stellen, gewachsen zu zeigen. Zum Beispiel gibt es immer mehr polnische, türkische und arabische Gemeinschaften auf der Insel, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind. *A4e* erkannte, dass es wichtig ist, mehr über die Mentalität und die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Bevölkerungsgruppen zu erfahren. Die erste Gelegenheit, international tätig zu werden, bot sich in Israel. In einem großen Projekt in Jerusalem für 8.500 Langzeitarbeitslose werden Muslime, Juden, Christen und andere Gruppen gemeinsam in einem Zentrum geschult. Innerhalb der ersten zwölf Monate konnten 3.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen neuen Arbeitsplatz finden. Durch diese Arbeit im Nahen Osten konnte *A4e* viele wertvolle Erfahrungen für zukünftige Aktivitäten in anderen Ländern sammeln.

IN DEUTSCHLAND gestaltet *A4e* im Rahmen des Bundesprogramms *Perspektive 50plus* das Projekt „Work first 50plus“ zur Integration älterer Langzeitarbeitsloser in Gelsenkirchen (Best Ager Gelsenkirchen) mit. Unterdessen gibt es aber auch in Frankreich zwei Projekte im Großraum Paris.

Mit den Regierungen in Polen und Südafrika laufen Verhandlungen über eine mögliche Zusammenarbeit. Was das Unternehmen an den internationalen Projekten besonders schätzt, ist die Möglichkeit, die erfolgreichsten Elemente des New Deal herauszugreifen und sie, der jeweiligen Situation des Landes entsprechend, flexibel umzusetzen. Insofern sind die Programme in den verschiedenen Ländern einzigartig. Die Arbeit auf lokaler Ebene und mit den lokalen Gemeinschaften ist und bleibt in allen Ländern und Kulturen Unternehmensgrundsatz.

IN GROSSBRITANNIEN unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von *A4e* jährlich etwa 100.000 Langzeitarbeitslose bei der Rückkehr ins Arbeitsleben. Dabei versucht *A4e* sein Personal aus Bevölkerungsgruppen zu rekrutieren, aus denen auch die Kundschaft stammt. Wenn das Unternehmen beispielsweise mit behinderten Menschen arbeitet, soll sichergestellt sein, dass das Empfangspersonal für diese Kunden auch zu dieser Bevölkerungsgruppe gehört. So versucht man zu erreichen, dass sich die Kunden sofort wohl fühlen und von ihrem Betreuer unvoreingenommen akzeptiert werden.

Grundsätze der Arbeit

IN ENGER ZUSAMMENARBEIT mit der Regierung hat das Unternehmen *A4e* sein Angebot ständig diversifiziert, wobei sich alle Dienstleistungen auf dieselbe Zielgruppe der schwervermittelbaren Personen konzentrieren. Das New Deal-Programm hat nach Meinung von Unternehmensvertretern in Großbritannien gut funktioniert. Dennoch sieht *A4e* die Notwendigkeit, das Programm teilweise etwas flexibler zu gestalten. Im Vordergrund steht die Frage, mit welchen Schlüsselementen den über 50-jährigen Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen, Alleinerziehenden und den übrigen Zielgruppen wirklich zu helfen ist. Wie können wirklich individuelle, auf den einzelnen Kunden zugeschnittene Modelle für eine Integration in den Arbeitsmarkt entwickelt werden?

A4e skizziert diesbezüglich vier Grundsätze:

1. WIR MÜSSEN unsere Kunden da abholen, wo sie sind. Für uns heißt das, dass wir direkt in ihre Gemeinschaft vor Ort gehen. Wobei es nicht darum geht, den Kunden die Leistungen zu streichen, wenn sie nicht mitmachen, sondern darum, zu den Leuten zu gehen und ihnen Hilfe anzubieten. Und da gibt es keinen besseren Weg, als direkt mit den lokalen Gemeindezentren und religiösen Organisationen zusammenzuarbeiten. Es geht darum, Kontakt zu den Leuten aufzubauen und zu versuchen, sie dafür zu begeistern, wieder Arbeit zu finden. Das ist der erste und entscheidende Schritt.

2. DER ZWEITE SCHRITT ist die Aktivierung. Wenn wir die Kunden überzeugt haben, dass Arbeiten der richtige Weg ist, um aus der Armut oder irgendwelchen anderen Problemen herauszukommen, müssen wir dafür sorgen, dass sie aktiv werden. Das geschieht am besten durch Arbeitserfahrung und Ausbildung. Unsere Kunden brauchen Unterstützung, um ihre Vermittlungshemmnisse zu überwinden. In der Regel weisen alle eine Vielzahl von Vermittlungshemmnissen auf. Das heißt, bei fast allen Kunden gibt es zahlreiche Faktoren, die für die Aufnahme einer Beschäftigung hinderlich sind, z.B. Drogen- oder Alkoholmissbrauch, Obdachlosigkeit oder Vorstrafen. Manche sind alleinerziehend oder haben finanzielle Schwierigkeiten. Andere haben psychische Störungen oder körperliche Behinderungen. Mit der Unterstützung, die sie von uns bekommen, können zahlreiche Hindernisse aus dem Weg geräumt werden.

3. HINZU KOMMEN Trainings zur Alltagsbewältigung und zur Verbesserung von Grundfertigkeiten. In Großbritannien haben die Kunden ein besonderes Problem mit Rechtschreibung, Lesen und Rechnen, also versuchen wir, z.B. dort die Defizite zu beheben.

4-faches Vorgehen

Gemeinschaft	Unterstützungsservices	Unterstützte Arbeitsaktivität	Arbeitsvermittlungsservices
<ul style="list-style-type: none"> • Intensives Engagement, um die Kunden zu erreichen • Arbeitserfahrung • Soziales • Unternehmen, Motivation und Selbstvertrauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Transport • Drogenberatung • Kinderbetreuung • Aussehen • Gesundheitspflege • Unterkunft • Schuldenberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • Lebenserfahrungen, Grundfähigkeiten • Schulung und Qualifikationen • Arbeitserfahrung • Entwicklung von Motivation und Selbstvertrauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberengagement • Arbeitsstellen, Unterstützung am Arbeitsplatz • Arbeitssuche • Selbstständige Tätigkeit • Geschäftsgründung

4. UND SCHLIESSLICH der letzte und wahrscheinlich wichtigste Bereich: die Möglichkeiten, Arbeitgeber einzubeziehen und sie über die spezielle Kundengruppe aufzuklären. Entscheidend ist dabei, die Position der Arbeitgeber – großer wie auch kleiner Firmen – zu verstehen. In Großbritannien sind rund 95 Prozent der Arbeitgeber mittelständische Unternehmen. Es geht darum, ihre geschäftlichen Anforderungen zu verstehen und die richtigen Personen zu finden, die einen Gewinn für das Unternehmen darstellen. Personen, die mithelfen, das Geschäft profitabler zu machen und so zu einer langfristigen Beziehung zwischen unseren Kunden und dem Arbeitgeber beitragen. Hier haben wir uns einen guten Namen gemacht, so dass wir langfristige Beziehungen zu Arbeitgebern im ganzen Land haben.

DARÜBER HINAUS hat A4e die Möglichkeit, nicht nur nach dem strikten New Deal-Programm der Regierung vorzugehen. Als privater Akteur kann das Unternehmen kreativer und innovativer agieren, eigene Investitionen tätigen und gleichzeitig mehr Risiken eingehen, als seine Partner im öffentlichen Sektor. In dieser engen strategischen Partnerschaft zwischen privaten Unternehmen und der Regierung wird der Schlüssel zu guten und effektiven Ergebnissen gesehen. Bei der Vergabe von Aufträgen an das Unternehmen A4e leistet die britische Regierung Vorauszahlungen für die Übernahme einer bestimmten Anzahl von Kunden. Der große Teil der Zahlungen erfolgt, wenn die betreffenden Kunden bereits in den Arbeitsmarkt integriert sind, also erfolgsabhängig.

Wie kann man die Arbeitgeber für unsere Zielgruppe gewinnen?

Wie schafft man es, 100.000 Personen zu integrieren?

Wir kümmern uns intensiv um jeden Einzelnen.

Denn jeder kann einem Arbeitgeber etwas bieten.

Jeder Mensch hat eine bestimmte Fertigkeit, ein

Talent oder eine bestimmte Erfahrung. Ich gehe zum

Beispiel zu einem Arbeitgeber und sage: „Gibt es bei

Ihnen freie Stellen?“ „Nein, wir haben keine freien

Stellen.“ „Okay, haben Sie wirklich gar keine Stellen?“

„Ja, wir könnten jemanden im Empfang gebrauchen,

aber wir haben so viel zu tun. Ich habe gehört, Sie

arbeiten mit Drogenabhängigen und Obdachlosen.

Sie arbeiten mit allen möglichen Leuten, die ich

einfach nicht in meinem Betrieb haben will.“

Wir versuchen dann, etwas Zeit mit dem Arbeitgeber

zu verbringen und sehen uns die Arbeit im Empfang

und die Aufgaben, die dazu gehören, etwas genauer

an. Der Arbeitgeber wird uns oft sagen, wenn jemand

im Empfang arbeiten will, braucht er in Großbritannien

einen NVQ Level 2-Abschluss (beruflicher

Befähigungsnachweis in GB). Unsere Aufgabe ist

es dann, das zu hinterfragen und dem Arbeitgeber

zu sagen: „Brauchen sie wirklich ein NVQ Level 2?“

„Oh ja, das brauchen sie“. „Okay, und warum

brauchen sie das NVQ Level 2?“ Und die Antwort ist

dann oft: „Ja, die letzte Person, die wir auf dieser

Stelle beschäftigt hatten, hatte diese Qualifikation

und sie war wirklich gut“.

Wenn man sich dann einmal hinsetzt und dem

Arbeitgeber zusammenstellt, welche Fertigkeiten

und technischen Kompetenzen man tatsächlich

für eine Arbeit im Empfang braucht, stellt man fest,

dass zu den Aufgaben häufig gehört, Telefonate

anzunehmen und weiterzuleiten, mit Microsoft

Outlook zu arbeiten und Termine zu vereinbaren.

Viele dieser Kompetenzen und Erfahrungen sind bei

den Arbeitslosen, mit denen wir arbeiten, durchaus

zu finden. Dann geht es darum, mit dem Arbeitgeber

zusammenzuarbeiten und Vertrauen aufzubauen,

so dass der Arbeitgeber den Wert der Fähigkeiten

des Betreffenden sieht und akzeptiert, dass er nicht

unbedingt die formalen Qualifikationen mitbringt,

die er erwartet hatte. Wenn man dieses Hindernis

ein-, zwei- oder dreimal überwunden hat, entsteht

ein gewisses Vertrauen. Die Unternehmer sagen uns,

was sie suchen, und wir können geeignete Personen

aus den verschiedenen Gemeinschaften auswählen

und konkret vorbereiten.

Wenn Sie die in Frage kommenden Arbeitsplätze in den Betrieben analysiert haben, wie finden Sie dann die passenden Bewerberinnen und Bewerber? Arbeiten Sie mit einer besonderen Matching-Software?

Die kurze Antwort darauf ist: nein. Da verfolgen wir

einen sehr, sehr individuellen Ansatz. Es gibt eine

ganze Reihe von Software-Paketen, aber ich weiß

nicht, ob man die Fertigkeiten und Erfahrungen

der Leute und die Wünsche und Anforderungen

der Arbeitgeber überhaupt mit einem Computer-

programm abbilden kann. Ich weiß, es gibt viele,

die in dem Bereich sehr gute Arbeit machen, aber

wir gehen eigentlich nur vom einzelnen Kunden

aus. Wir haben unsere Rekrutierungsteams, die so

gut wie nichts anderes machen, als bei den Arbeit-

gebern anzuklopfen und in ständigem Gespräch

mit den Arbeitgebern zu bleiben. Daneben haben

wir unsere Leute, die kundenfokussiert arbeiten,

unsere Ausbilder und Berater. Es besteht eine

Art dreiseitige Beziehung, in der der Kunde, das

Bildungs- und Beratungsteam und das Team,

welches für die Beziehungen zu den Arbeitgebern

zuständig ist, zusammenarbeiten, um wirklich zu

verstehen, was die einzelnen Kunden mitbringen,

was die Arbeitgeber benötigen, um so beides

zusammenzuführen.

Warum sind Sie mit A4e in andere Länder gegangen?

Wir haben in Großbritannien 160 Büros, die für die

Regierung tätig sind. Vor einigen Jahren hatten wir

als Organisation das Gefühl, dass wir anfangen zu

stagnieren. Wir wollten etwas Neues lernen und

wir stellten zu der Zeit fest, dass die Diversität der

Bevölkerung in Großbritannien zugenommen hatte.

Wir erkannten, dass wir mehr über diese Bevölker-

ungsgruppen lernen mussten, und zwar in dem

Sinne, dass wir dahin gingen, wo sie waren.



WORKSHOP 5

Irland

• TOM ROWAN

FÁS

(The National Training and Employment Authority)

FÁS ist die irische Arbeitsverwaltung mit einem eigenen Netz von Aus- und Weiterbildungszentren.

tom.rowan@fas.ie | www.fas.ie

• PETER NOLAN

Dublin Inner City Partnership (DICP)

DICP ist ein Zusammenschluss lokaler Akteure, die die Interessen der Bewohner der benachteiligten Stadtviertel Dublins vertreten.

pnolan@dicp.ie | www.dicp.ie

Bis in die frühen neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts wies Irland eine der höchsten Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten Europas auf. In den letzten Jahren hat der starke Wirtschaftsaufschwung jedoch zu einer deutlichen Belebung des Arbeitsmarktes geführt. Insbesondere im Bauwesen und im Dienstleistungsbereich stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften erheblich an, was sich in einer steigenden Zahl offener Stellen ausdrückt. Diese offenen Stellen werden durch den Einsatz von Arbeitskräften aus ganz Europa besetzt. Die irische Arbeitslosenquote fiel von 12,2 Prozent im Jahr 1995 auf 4,2 Prozent im Jahr 2007. Die Quote der Langzeitarbeitslosen sank im selben Zeitraum sogar von neun Prozent auf 1,2 Prozent. Damit verzeichnet Irland eine der geringsten Arbeitslosenquoten in der EU.

Die positive irische Arbeitsmarktsituation ist auch ein Erfolg des nationalen Entwicklungsplans zur Integration von Arbeitslosen, der vom Ministerium für Soziales und Familie und der FÁS (Nationale Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde) entworfen und umgesetzt wurde.

Wege zur Integration von langzeitarbeitslosen Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt – das irische Modell

Umsetzung des nationalen Entwicklungsplans

DAS KERNELEMENT DES nationalen Entwicklungsplans ist die enge Verknüpfung der Arbeit von Seiten der Regierung mit sozialen und strategischen Partnern. Es wurde ein duales System entwickelt, das die öffentlichen Beschäftigungsdienste mit den lokalen Beschäftigungsdiensten, deren Zielgruppe die schwer erreichbaren Gruppen vor Ort sind, eng verzahnt. Mit dem Anspruch, sich vor allem um die Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu kümmern, verfolgt die Strategie drei Ansätze: individuelle Betreuung, finanzielle Unterstützung und spezielle Fortbildungsprogramme.

ZUNÄCHST WERDEN DAZU auf nationaler Ebene alle Personen, die sich arbeitslos melden, im *Live Register* des öffentlichen Beschäftigungsdienstes erfasst und in ein Fallmanagement aufgenommen. Ein Berufsberater arbeitet mit einer Person so lange zusammen, bis sie in eine Beschäftigung, eine Ausbildungsmaßnahme oder ein Arbeitsmarktprogramm integriert worden ist. Nach einer Kategorisierung werden Intensivverfahren mit den Personen durchgeführt, die besondere Vermittlungshemmnisse aufweisen. Hierzu zählen beispielsweise Behinderte, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ganz besonders Alleinerziehende. Für diese Maßnahmen werden zusätzliche Mittel von € 3.000 bis € 4.000 bereitgestellt, die sehr flexibel zur Unterstützung dieser speziellen Gruppen ausgegeben werden können. Zu den Handlungsmöglichkeiten gehört das komplette Konzept der Beschäftigung auf kommunaler Ebene, Anreize für Teilzeitarbeits-

plätze und Jobclubs sowie Leistungen für Behinderte. Es werden z.B. bis zu 50 Prozent des Gehalts eines behinderten Arbeitnehmers während der ersten drei Jahre seiner Beschäftigung finanziert.

NACH UMSETZUNG DIESER Maßnahmen haben sich 66 Prozent der Menschen unter 25 Jahren aus dem *Live Register* abgemeldet. Aus der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sind es jedoch nur 38 Prozent. Hier zeigt sich also ein Potenzial, das bisher noch nicht genügend im Blickfeld war und für das in Zukunft klare Handlungsmöglichkeiten erforderlich sein werden. Die konkrete Arbeit mit der Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielte bislang geringere Erfolge als mit Vergleichsgruppen. So wurden z.B. in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sechs Prozent derjenigen, die einen Gesprächstermin wahrnahmen, in einen Arbeitsplatz vermittelt, verglichen mit 13 Prozent in allen anderen Altersgruppen. Weiterhin wurden aus der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen fünf Prozent in Weiterbildungsprogramme der FÁS vermittelt, die in einen Arbeitsplatz mündeten. In den anderen Kategorien betrug dieser Anteil acht Prozent.

mehr Betroffene an einem Interview teil, jedoch fallen die Vermittlungsergebnisse für sie weniger positiv aus.

DAS INTENSIVE Betreuungsverfahren für die ausgewählten Gruppen hat dazu beigetragen, genau die Menschen ausfindig zu machen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Die lokalen Beschäftigungsdienste konzentrieren sich speziell auf die Ansprache dieser Personen. Es gibt jedoch auch Personen, die sich aus unterschiedlichen Gründen freiwillig aus dem *Live Register* abmelden. Eine florierende Schattenwirtschaft dürfte ein Grund dafür sein.

Herausforderungen der irischen Wirtschafts- und Sozialpolitik

AUCH WENN IRLAND bisher sicherlich zu den Globalisierungsgewinnern zählt, ist man sich der starken Abhängigkeit vor allem von amerikanischen Unternehmen bewusst. Sollten diese in Zukunft z.B. verstärkt nach Indien oder China abwandern, bleiben Umschulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten auch zukünftig wichtige Aspekte der irischen Arbeitsmarktpolitik.

Zukünftige Herausforderungen für die Politik



GLEICHZEITIG WURDE die Erfahrung gemacht, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher zu einem Gespräch erscheinen als andere Gruppen. Somit hat die irische Beschäftigungspolitik ein doppeltes Problem: Zwar nehmen in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen anteilsmäßig

DAS EHEMALS KLASSISCHE Auswanderungsland Irland muss sich jetzt auch Gedanken zum Thema Einwanderung machen. Bis dato ist der irische Arbeitsmarkt zwar weiterhin stark auf die Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, speziell aus EU-Ländern, angewiesen und profitiert deutlich davon. Es ist jedoch ungewiss, was passieren wird, sollte der konstante Wirtschaftsboom der letzten Dekade abflauen. Eine Frage für die Zukunft der irischen Sozialpolitik ist daher, ob im Falle einer Rezession viele Einwanderer wieder in ihre Heimatstaaten zurückkehren oder ob Irland sich erstmals auf mehr Arbeitslose unterschiedlichster Herkunft einstellen muss.

Die Arbeit des Inner City Employment Service als Partner der Dublin Inner City Partnership

IM INNERSTÄDTISCHEN Bezirk von Dublin leben etwa 75.000 Einwohner, zuzüglich einer dreiviertel Million Menschen, die täglich aus den Vorstädten zur Arbeit in das Stadtzentrum kommen. Etwa 20.000 bis 25.000 Menschen werden dem Personenkreis zugerechnet, der mit einem gewissen Grad der Armut oder sozialen Benachteiligung in der Innenstadt von Dublin lebt. In den vielen Sozialwohnungen konzentrieren sich Benachteiligung und Armut teilweise über Generationen hinweg. Dies wirkt sich auf die Anforderungen an Umfang und Vielfalt der beschäftigungswirksamen Interventionen und Aktivitäten aus.

Die Dublin Inner City Partnership

DIE DUBLIN INNER CITY PARTNERSHIP (DICP) ist eine unabhängige lokale Entwicklungsagentur, die 1991 im Rahmen des „Programme for Economic and Social Progress (PESP)“ ins Leben gerufen wurde. Landesweit wurden zwölf solcher Partnerships in Gegenden sozial benachteiligter Personengruppen etabliert. Mit der Zeit erhöhte sich die Anzahl der Partnerships auf 38, die versuchen, angepasst an die lokalen Gegebenheiten ihren Auftrag zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erfüllen.

DER VORSTAND DER DICP besteht aus Vertretern von Ministerien, staatlichen und lokalen Behörden, Sozialpartnern sowie einer großen Anzahl von Vertretern der Bewohner des Stadtteils. Seine Hauptaufgabe sieht die DICP in der Beseitigung von Langzeitarbeitslosigkeit und sozialer Benachteiligung durch Bekämpfung von Armut, Diskriminierung und gesellschaftlichem Ausschluss. Schwerpunktmäßig geht es darum, die Bewohner des Stadtteils an der Wiederherstellung ihres eigenen Umfelds zu beteiligen. Dabei wird das Ziel verfolgt, die Lebensqualität der sozial benachteiligten Bewohner nachhaltig zu verbessern, indem vor allem ihr Recht auf Arbeit,

Ausbildung und ein angemessenes Einkommen durchgesetzt wird. Die DICP hat sich insgesamt zum Ziel gesetzt, in den Stadtquartieren der Dubliner Innenstadt ein höheres Maß an Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit herzustellen.

Der Inner City Employment Service

DER INNER CITY EMPLOYMENT SERVICE (ICES) ist das Hauptinstrument, mit dem die DICP ihre Beschäftigungsziele erreicht und in den vergangenen Jahren individuelle strategische Maßnahmen im Rahmen des Partnerschafts-Aktionsplans umgesetzt hat. Das ICES-Netzwerk wurde 1996 auf direkte Anregung des Ministeriums für Unternehmen, Handel und Beschäftigung gegründet und wird von der Regierung finanziert. Der ICES ist, als Teil des zweigliedrigen nationalen Beschäftigungsdienstes, ein Schlüsselpartner der FÄS (Irish National Employment and Training Agency).

ICES Zielgruppe – schwer erreichbare Arbeitslose

Arbeitslose und Haushalte in sozial schwachen Wohngebieten	Alleinerziehende und Empfänger/-innen von Sozialhilfe	Personen, die sich selbst als arbeitsunfähig betrachten	Personen mit Suchtproblemen sowie mit körperlich und geistig vermindertem Leistungsvermögen
Vorbestrafte Personen und ehemalige Gefängnisinsassen	Personen in informellen Beschäftigungsverhältnissen (Schwarzarbeit)	ältere Arbeitnehmer/-innen und Einwanderer	Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, Langzeitarbeitslose und sozial Benachteiligte

DER ICES VERTRITT den Standpunkt, dass ein Kunde aus der Innenstadt Dublins, der in benachteiligten Verhältnissen lebt, bereits als langzeitarbeitslos gilt, wenn er eine Woche lang arbeitslos ist. Entsprechend frühzeitig erfolgen die Interventionen. Besondere Aufmerksamkeit gilt den risikogefährdeten Einzelpersonen und Gruppen, wobei sich die Kontaktaufnahme hier teilweise besonders schwierig gestaltet. Der Beschäftigungsdienst hat den Anspruch, strategisch Einfluss auf jeden einzelnen Kunden zu nehmen und seinen gesamten Lebenszyklus zu erfassen. Dafür ist der individuelle Zugang durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Voraussetzung. Eine der Bestrebungen, die der ICES

verfolgt, liegt im Aufzeigen der Chancen, die eine Neuorientierung auf Grund von Langzeitarbeitslosigkeit bietet. Es wird eine andere Sichtweise angeboten: nach vorn, statt zurück zu schauen.

DER ICES IST EIN kommunaler Dienst, in dem fünf autonome Organisationen in der Arbeit mit speziellen Zielgruppen eine Einheit bilden. Die Erfahrung zeigt, dass Menschen auf lokaler Ebene offener miteinander reden, z.B. über Arbeitsplätze, über soziale Benachteiligung oder über ihre persönliche Situation. Lokale Interventionen tragen außerdem dazu bei, die Furcht vor möglichen Misserfolgen zu verringern. Der Dienst im *ICES* wird professionell und von kleinen Teams angeboten. Eine hohe Flexibilität und Vertraulichkeit im geschützten Rahmen heben ihn vom nationalen Beschäftigungsdienst ab. In Verbindung mit einem nationalen Benchmarking-Prozess wird qualitätsorientiert gearbeitet.

DIE LEISTUNGSEMPFÄNGER DES ICES sind Menschen, die

- in Arbeitslosenhaushalten oder städtischen Sozialwohnungen leben
- alleinerziehend sind und Sozialleistungen empfangen
- sich selbst als behindert betrachten
- einen Kampf gegen ihre Sucht führen
- physische und/oder psychische Gesundheitsprobleme haben
- straffällig geworden sind
- schwarz arbeiten

DIE MENSCHEN kommen zum *ICES*, weil er eine lokale Organisation ist, die vertraulich und professionell mit ihren Problemen umgeht. Sie erhalten dort u.a. die notwendige Unterstützung, um ihre oftmals informelle Arbeit aufzugeben und eine geregelte Arbeit zu finden. Der lokale Ansatz beinhaltet ebenfalls, dass die Kunden in ihrem sozialen Umfeld aufgesucht werden. Dies kann auch die Eckkneipe sein. Wichtig ist, mit den Menschen ins Gespräch zu kommen, um die individuellen Barrieren einzu-

reißen, die sie offenbar davon abhalten, vorwärts zu gehen. „Wir glauben, dass wir mehr Erfolge erzielen können, wenn wir die Einstellung eines Einzelnen, der sich außerhalb des üblichen Rahmens befindet und es sich in seiner eigenen Welt bequem gemacht hat, ändern können.“

Verständnis und Einfühlungsvermögen versetzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage, diese Arbeit zu machen.

IM ZEITRAUM ZWISCHEN 1996 und 2005 haben annähernd 20.000 Innenstadtbewohner aus benachteiligten Verhältnissen die Dienste des *ICES* in Anspruch genommen. Hiervon konnten 3.700 in eine Beschäftigung vermittelt werden. Etwas mehr als 2.000 Personen wurden in Programme der Arbeitsmarktintervention aufgenommen, die auf lokaler Ebene von der FÄS geplant und durchgeführt werden. 97 Personen konnten bisher in eine Lehrstelle vermittelt werden.

AUS SICHT DER innerstädtischen Partnerschaft und insbesondere aus Sicht des lokalen Beschäftigungsdienstes ist ein synergetischer Ansatz von entscheidender Bedeutung. Es gibt nicht nur eine Agentur allein, die die richtigen Lösungen für eine Situation kennt, die einerseits durch eine sinkende Zahl arbeitsloser Menschen und andererseits durch eine zunehmende Zahl individueller Vermittlungshemmnisse gekennzeichnet ist. Es gibt nicht nur einen einzigen Mitarbeiter, der weiß, wie die Dinge anzupacken sind. Ein reger Austausch mit Kollegen auf verschiedenen Ebenen und an verschiedenen Orten ist daher sehr wichtig, um sich über bewährte Praktiken zu informieren und gemeinsam weitere Erkenntnisse zu gewinnen. „Wenn wir nicht zusammenarbeiten, werden wir weder unsere hochgesteckten Ziele erreichen, noch werden die Leute, für die wir uns einsetzen, von ihrem und auch nicht von meinen Sachverstand profitieren. Daher glaube ich, dass Synergie eines der wichtigsten Elemente ist, um positive Ergebnisse zu erzielen.“

Was passiert genau, wenn eine arbeitslose Person die vorgestellten Organisationen aufsucht?

Der nationale Beschäftigungsdienst unterscheidet zwei verschiedene Kundengruppen. Die erste Gruppe bilden registrierte langzeitarbeitslose Personen, deren Erscheinen zwingend ist. Durch einen Berufsberater werden sie ins Fallmanagement aufgenommen, das mit ihnen arbeitet, bis sie einen bestimmten Ausbildungsstand oder eine Beschäftigung erreicht haben. Auch Menschen mit Behinderung und Alleinerziehende werden betreut; Menschen über 50 Jahre bilden jedoch keine spezielle Zielgruppe. Die zweite Gruppe umfasst die Personen, die freiwillig kommen, weil sie eine andere Beschäftigung aufnehmen oder über eine Weiterbildung ihre Beschäftigungsaussichten verbessern wollen.

Der lokale Beschäftigungsdienst bietet einen passgenauen Vermittlungsprozess an, in dem kleine Teams alle Bemühungen auf die Integration der Kunden ausrichten. Oft müssen vielschichtiger Probleme (Drogensucht, Lese- und Rechtschreibprobleme) unter Einbezug weiterer spezialisierter Unterstützungsstellen angegangen werden.

Ein weiterer Fragenkomplex bezog sich auf die Leistungen, die Arbeitslose erhalten, auf Anreize sowie Sanktionen in Bezug auf die Teilnahme an Maßnahmen. In diesem Zusammenhang ging es auch um eine Einschätzung der niederländischen Strategie, die u.a. eine Bezahlung der Teilnehmer für erbrachte Weiterbildungsleistungen vorsieht und damit eher mit einem Belohnungssystem arbeitet.

Das irische Arbeitslosengeld liegt zurzeit bei € 180 pro Woche über einen Zeitraum von 15 Monaten. Es erhöht sich um einen zusätzlichen Betrag für jeden abhängigen erwachsenen Angehörigen. Einer aus medizinischen Gründen arbeitsunfähigen Person wird fortlaufend Sozialhilfe gezahlt, die etwas geringer als das Arbeitslosengeld ist.

Vom Ansatz her gibt es derzeit kein Sanktionssystem; Ermutigung und Freiwilligkeit sollen zum Ziel führen. Bestrafung erzeugt eine negative Atmosphäre, und mit widerwilligen Menschen zu arbeiten, ist sehr aufreibend. Allerdings beruht der

Verzicht auf Sanktionen auf der geringen Arbeitslosenquote. Bei einer steigenden Quote könnte ein Sanktionssystem in Betracht gezogen werden.

Im lokalen Beschäftigungsservice besteht für alle die Verpflichtung, innerhalb von drei Monaten nach Registrierung einen Gesprächstermin wahrzunehmen. Wird die Mitarbeit oder die Aufnahme einer Arbeit verweigert, wird der Sozialdienst informiert und es liegt im Ermessen des Ministeriums für Wohlfahrt, die Sozialhilfeleistungen einzustellen. Im Allgemeinen geschieht das nicht. Die Teilnahme an den so genannten „Pflichtgesprächen“ liegt lediglich bei ca. 65 Prozent. Würden Sanktionen drohen, so würde sich diese Quote sicherlich erhöhen.

In Anbetracht der Tatsache, dass sich nach dem Beginn der Intervention etwa 40 Prozent der Personen freiwillig aus der Registrierung als Arbeitslose löschen lassen und sich weitere 25 Prozent aus unterschiedlichen Gründen nicht auf die Angebote einlassen, wird der niederländische Ansatz als sehr attraktiv angesehen, da er die Weiterentwicklung der Kunden fördert.

In Irland arbeiten viele Menschen aus den neuen Mitgliedstaaten. Hat sich dies auf die Aktivierungsprogramme für Langzeitarbeitslose ausgewirkt?

Bisher gibt es in Irland keinen empirischen Beweis dafür, dass irische Arbeitnehmer von ausländischen Staatsangehörigen verdrängt werden. Die irische Arbeitslosenquote ist trotz des beträchtlichen Anstiegs der Einwanderungsrate gesunken. Die Menschen, die am stärksten benachteiligt sind, insbesondere Menschen mit Behinderungen, Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrerinnen etc., sind auch in Zeiten des Wirtschaftswachstums und zunehmender Beschäftigung schwer in Arbeit zu bringen, was eine Herausforderung für den lokalen Beschäftigungsdienst bleibt.

Ein Thema, das derzeit jedoch genau beobachtet wird, ist das Thema Rassismus: Im Zuge rassistischer Übergriffe gilt es wissenschaftlich zu untersuchen, ob diese im Zusammenhang mit der Behauptung mancher stehen, dass Menschen aus anderen Ländern die heimischen Arbeitsplätze bedrohen.



WORKSHOP 6

Portugal

• JOANA FIGUEIREDO

MTSS – Ministry of Labour and Social Solidarity

Das portugiesische Arbeitsministerium ist zuständig für die Bereiche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, berufliche Bildung und soziale Sicherung.

antonieta.ministro@gep.mtss.gov.pt

www.gep.mtss.gov.pt

• PAULO JORGE SERRANO

IEFP – Institute for Employment and Vocational Training

Das Institut unterstützt neue Strategien in der Beschäftigungspolitik und auf dem Gebiet der beruflichen Ausbildung. Als öffentliche Institution ist es dem Arbeitsministerium angegliedert.

paulo.serrano@iefp.pt | www.iefp.pt

Portugals Wirtschaft hat in den vergangenen Jahren im Zuge des zunehmenden internationalen Wettbewerbs einen Restrukturierungsprozess durchlaufen. Traditionell war die portugiesische Industrie besonders in den produktiven Sektoren vertreten, während technologisch orientierte Branchen unterrepräsentiert waren. Der Technologieaufschwung in den neunziger Jahren wirkte sich positiv auf die Beschäftigung aus. Obwohl jedoch der portugiesische Arbeitsmarkt dadurch einen starken Aufschwung erlebte und die Arbeitslosenzahlen insgesamt gesenkt werden konnten, stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen an. Angesichts der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit wurde eine strategische Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik eingeleitet. Die angestrebte Dezentralisierung der Aufgabenverantwortung führte landesweit zur Einrichtung so genannter „Centros de Emprego“ (Job-Center). Die Job-Center werden von Vertreterinnen und Vertretern der regionalen und kommunalen Verwaltung, der Handelskammern und der Arbeitnehmerverbände gemeinsam geleitet und umgesetzt.

Nationaler Aktionsplan und zielgruppenspezifische Interventionsstrategien – Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in Portugal

IN PORTUGAL IST DAS *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social* (Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität) für die Beschäftigungspolitik zuständig. Zu den Aufgabenbereichen des Ministeriums gehören außerdem die Arbeitsmarktpolitik, die soziale Sicherung sowie die berufliche Bildung. Im Hinblick auf die Ausarbeitung und Umsetzung von Arbeitsmarktstrategien besteht eine enge Kooperation zwischen dem Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität und dem *Ministério da Educação* (Ministerium für Bildung). Im März 2007 gründeten beide Ministerien gemeinsam die „Nationale Agentur für Qualifizierung“, um die Entwicklung und Umsetzung landesweiter Qualifizierungs- und Bildungsstrategien „aus einer Hand“ zu ermöglichen.

Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung

ANKNÜPFEND AN die Grundsätze der *Europäischen Beschäftigungsstrategie*, nach der alle Mitgliedstaaten bei der Umsetzung nationaler Reformprogramme Verbesserungen in den drei Bereichen Makroökonomie, Mikroökonomie sowie Qualifizierung, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt berücksichtigen sollen, hat man für jeden der genannten Bereiche einen *Nationalen Aktionsplan* entwickelt. Die Aktionspläne stellen die Strategien, Ziele, Inhalte und Akteure der eingebundenen Politikfelder dar. Sie bündeln und konzentrieren die bestehenden Maßnahmen und Programme der drei Arbeitsbereiche. Die Schwerpunkte werden in Portugal gegenwärtig auf die Verbesserung der „Bildungs- und Qualifizierungsprozesse“, auf eine „nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung“ sowie auf die „Schaffung von Arbeitsplätzen“ gelegt.

IM KONTEXT DER Beschäftigungspolitik existiert ein aktueller *Nationaler Aktionsplan* für Beschäftigung für den Zeitraum von 2005 bis 2008. Die Leitziele der im nationalen Aktionsplan zusammengefassten Beschäftigungsstrategien sind die Erreichung der Vollbeschäftigung, die Steigerung der Arbeitsqualität und -produktivität sowie die Zunahme des sozialen und territorialen Zusammenhalts. Eine der Hauptaufgaben wird in der Verhinderung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit gesehen. Des Weiteren beinhaltet der Aktionsplan die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, die Erhöhung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern wie Arbeitgebern an die Bedingungen eines flexiblen Arbeitsmarktes, das Management von Restrukturierungsprozessen sowie die Reform der Sozialversicherungssysteme. Da die verstärkte Investition in die Arbeitskräfte zu den wichtigsten Herausforderungen gehört, wurde die Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität und dem Ministerium für Bildung initiiert. Berücksichtigung fand ebenfalls die Empfehlung der Europäischen Union, der Segmentierung des Arbeitsmarktes in Portugal entgegenzuwirken.

DIE PORTUGIESISCHE Arbeitsmarktstrategie baut auf umfassende Interventionsprogramme auf. Es wird bevorzugt auf Maßnahmen der Job-Center gesetzt, die sich vor allem auf (langzeit-)arbeitslose Personen konzentrieren. Der nationale Aktionsplan soll zur Unterstützung der kohärenten Umsetzung des Maßnahmenbündels aus den Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprogrammen sowie aus Aktivitäten zur Förderung der sozialen Eingliederung spezieller Zielgruppen beitragen.

DIE ANSÄTZE VERSTEHEN SICH ausdrücklich als Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Der enge Dialog mit den Sozialpartnern bewirkt eine stärkere Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse in der *Beschäftigungspolitik*. In der Konsequenz wurden drei Arten von Programmen entwickelt und umgesetzt:

- allgemeine Programme
- spezielle Programme, für bestimmte Zielgruppen konzipiert
- sektorale bzw. territoriale Programme, die ausgewählte benachteiligte Regionen oder Sektoren besonders berücksichtigen

GEGENWÄRTIG WERDEN DIE bisherigen Praktiken und Grundsätze der beschäftigungspolitischen Ansätze und deren Regulierung überprüft und bewertet. Ziel ist die Stärkung der präventiven und aktivierenden Elemente der Arbeitsmarktpolitik sowie ggf. die Förderung von beschäftigungspolitischen Innovationen.

Nationaler Aktionsplan für Beschäftigung

Fünf Hauptaufgaben für 2005–2008

Arbeitslosigkeit vorbeugen und verhindern, Förderung von neuen Arbeitsstellen	Altersgruppe	Arbeitslosenquote 2. Quartal 2007
<ul style="list-style-type: none"> • Management des Restrukturierungsprozesses • Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, • Fördern der Investitionen in Humankapital • Reform des sozialen Sicherungssystems • Durch Sicherstellung der Chancengleichheit alle Bevölkerungsgruppen erreichen 	insgesamt	7,9%
	15–24 Jahre	15,3%
	25–34 Jahre	9,9%
	35–44 Jahre	6,7%
	45–64 Jahre	6,5%
	65 und älter	0,2%

DIE IM *Nationalen Aktionsplan* für Beschäftigung gebündelten Instrumente sollen ebenfalls mit den Instrumenten und Ansätzen des *Nationalen Aktionsplans für Eingliederung* kompatibel werden. Letzterer zielt stärker auf die Entwicklung einer integrativen Gesellschaft und richtet sich in seinen Maßnahmen zu großen Teilen an Personen, die nur eingeschränkte Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Hierzu gehören in erster Linie ältere Menschen, Personen mit Migrationshintergrund oder auch Menschen mit Behinderungen.

DIE WICHTIGSTEN PFEILER der aktiven Arbeitsmarktstrategie bilden die *neuen Interventionsprogramme*, die allesamt die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit zum Ziel haben. Sie richten sich

mit spezifischen Strategien an verschiedene Zielgruppen mit ihren jeweiligen Ausgangslagen und Bedürfnissen. Zu den Zielgruppen zählen wiederum Ältere, Behinderte und Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch jüngere Arbeitsuchende oder spezielle Gruppen wie beispielsweise arbeitslose Akademiker. Durch die zielgruppenbezogene Passgenauigkeit der Maßnahmen soll ihr Integrationserfolg erhöht werden.

Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik

Beschäftigungsmaßnahmen

- **Stärkung des Selbstbewusstseins**
- **Erhaltung der Arbeitsmarktnähe**
- **Sicherung eines Einkommens**



ZWEI EVALUATIONEN des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung zeigten bereits positive Wirkungen dieses Ansatzes. Insbesondere wurden die Förderung der Schaffung neuer Arbeitsplätze und das Nettowachstum der Beschäftigung hervorgehoben. In Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs wirkte der Plan bisher wie ein Puffer, so dass ein höherer Anstieg der Arbeitslosenzahlen vermieden werden konnte. Grundsätzlich sinken die Arbeitslosenzahlen in Portugal seit dem Jahr 2005 kontinuierlich. Eine wesentliche Komponente des Erfolgs wird in der Beteiligung so genannter „Stakeholder“ gesehen. Damit sind in erster Linie die öffentlichen Dienste auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene, die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft gemeint. Insbesondere die sozialen Netzwerke, d.h. die Akteure auf der lokalen Ebene, die im Sinne des nationalen Aktionsplans für Integration den sozialen Ausschluss von arbeitslosen Menschen verhindern sollen, haben eine positive Integrationswirkung erzielt. Der Schlüssel zum Erfolg wird vor allem in der Heranführung der benachteiligten Personengruppen an den Arbeitsmarkt gesehen.

Interventionsstrategien der Job-Center

DIE CENTROS DE EMPREGO (Job-Center) wurden, wie bereits oben kurz erläutert, im Zuge der Arbeitsmarktreformen in Portugal landesweit eingeführt und werden von den Kommunen, den Handelskammern und Arbeitnehmerverbänden gemeinsam gesteuert. Die Implementierung der Reformmaßnahmen und die Bildung der Job-Center wurde unter Führung des Ministeriums für Arbeit und soziale Solidarität durch das seit 1979 existierende *Instituto do Emprego e Formação Profissional* (IEFP – Institut für Beschäftigung und berufliche Bildung) begleitet.

GRUNDLAGE DER ARBEIT der Job-Center sind die Prioritäten, welche im nationalen Aktionsplan für Beschäftigung entwickelt wurden. Oberstes Gebot ist infolgedessen die Vermeidung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Die zur Erreichung dieses Ziels erforderlichen Interventionsstrategien setzen in erster Linie auf die Verhinderung der Langzeitarbeitslosigkeit. Dabei werden sowohl für die Zielgruppe der jüngeren Arbeitslosen als auch für die Zielgruppe der arbeitslosen Erwachsenen Maßnahmenpakete angeboten, die längere Phasen der Arbeitslosigkeit von sechs bis zwölf Monaten gar nicht erst entstehen lassen sollen.

ZU DEN INTERVENTIONSANGEBOTEN und -instrumenten der Job-Center gehören die Vermittlung, die berufliche Information und Berufsberatung, Trainings- und Bildungsaktivitäten, Umschulungen, vor allem Arbeitspraktika sowie aktive Beschäftigungs- und Rehabilitationsmaßnahmen. Daneben führen die Job-Center jährlich etwa 55.000 Betriebsbesuche durch. Dadurch können der Arbeitskräftebedarf und die Bereitschaft zur Einstellung arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen direkt im Unternehmen festgestellt werden.

IM RAHMEN DER aktiven Beschäftigungsmaßnahmen gehört die berufliche Qualifizierung zu

den wichtigsten Ansätzen. Besonders Personen aus der Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen erhalten häufig Umschulungen und werden auf diese Weise wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt. Weitere Schwerpunkte bilden die Förderung der Schaffung neuer Arbeitsplätze durch das Angebot finanzieller Anreize für Unternehmen, die arbeitslose Personen einstellen, die Bildung lokaler Beschäftigungsinitiativen sowie die Unterstützung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Empfängerinnen und Empfänger von Arbeitslosengeld. Unter „lokalen Beschäftigungsinitiativen“ sind neu zu gründende, lokal verankerte Unternehmen zu verstehen, welche mit maximal € 150.000 öffentlich gefördert werden. Sie sollen bis zu 20 neue Arbeitsplätze schaffen und mit ihren Leistungsangeboten zur Entwicklung der lokalen Strukturen beitragen. Auf diese Weise wurden bereits zahlreiche Stellen geschaffen. Zielgruppe dieser unternehmerischen Initiativen sind Arbeitslose, vor allem junge Menschen, die erstmalig einen Arbeitsplatz suchen, aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von der Arbeitslosigkeit bedroht sind.

DIE PORTUGIESISCHEN Job-Center arbeiten im Kontext der aktiven Ansätze methodisch nach folgendem Interventionsmodell. Zunächst wird auf der Basis eines persönlichen Profilings (individuelles Interview) eine Einteilung der betroffenen Personen in zwei Gruppen vorgenommen:

- a) arbeitslose Kunden ohne signifikante Integrationshemmnisse und
- b) arbeitslose Kunden mit signifikanten Integrationshemmnissen.

ANSCHLIESSEND WIRD ein persönlicher und umfassender Eingliederungs- oder Beschäftigungsplan (Schritt-für-Schritt) mit den Kunden erstellt und eine aktive Stellensuche betrieben. Die Job-Center entwickeln individuelle Anschlussstrategien für junge Menschen während ihres Übergangs in das Erwerbsleben sowie für Erwachsene während

ihres beruflichen Wiedereingliederungsprozesses. Diese Ansätze sollen auch die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen erreichen, die derzeit ungefähr 25 Prozent der angesprochenen Adressaten ausmachen. Hierbei setzt man verstärkt auf den Einsatz personenbezogener Interventionen. Grundsatz ist jedoch der präventive Einsatz von Bildungsmaßnahmen zur Verhinderung langfristiger Arbeitslosigkeit.

DES WEITEREN WERDEN von den Job-Centern Beschäftigungsmöglichkeiten im sozialen Arbeitsmarkt geschaffen. Über die Einbindung in Integrationsunternehmen sollen arbeitslose Menschen berufliche Tätigkeiten einüben und somit einen Anschluss an den Arbeitsmarkt herstellen. Bei der Zielgruppendefinition werden in Portugal die Arbeitslosen, die eine staatliche Unterstützung erhalten, und jene Arbeitslosen ohne Unterstützungsanspruch voneinander unterschieden. Die Tätigkeiten beider Gruppen im sozialen Arbeitsmarkt werden so organisiert, dass sie dem öffentlichen Interesse dienen. Allerdings wird die zweite Gruppe der Personen ohne Anspruch auf staatliche Unterstützungsleistungen ausschließlich in privaten gemeinnützigen Organisationen, Kommunen oder sonstigen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes eingesetzt. Die berufliche Aktivierung dient besonders der Erhöhung des Selbstwertgefühls.

Sie sprachen von finanzieller Unterstützung der „lokalen Beschäftigungsinitiativen“. Die Förderung dieser Unternehmen hängt von deren Beitrag zur lokalen Entwicklung ab. Wer überprüft auf lokaler Ebene, was als ein solcher Beitrag verstanden werden kann? Wer kann beurteilen, ob ein Unternehmen die Entwicklung in einer Region regional fördern kann?

Der Beitrag zur lokalen Entwicklung wird von den kommunalen Behörden bewertet. Anschließend bedarf es jedoch der Entscheidung einer regionalen Organisation, der „Kommission zur Koordinierung der regionalen Entwicklung“, die den Nutzen für eine Region einschätzt und überwacht. In Portugal gibt es fünf derartige Regionen. Hierfür wurden Standards entwickelt, die das Unternehmen auf jeden Fall erfüllen muss. Eine wesentliche Frage ist zunächst, ob überhaupt ein Bedarf an einem solchen Unternehmen in der Region existiert oder ob nicht schon andere Unternehmen dieser Art angesiedelt sind, so dass es womöglich zu einem Verdrängungswettbewerb kommen könnte. Weiterhin werden die eventuellen Auswirkungen des Unternehmens auf die soziale und ökonomische Umwelt bewertet. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob das Unternehmen einen tatsächlichen Nutzen für die örtliche Entwicklung hat oder ob es sogar eventuell schaden könnte. Es wird bei der Finanzierung auch darauf geachtet, ob ein Unternehmen einen dauerhaften Charakter vorweisen kann oder nicht. Am wichtigsten ist jedoch der Nachweis eines guten Konzeptes zur Schaffung von Arbeitsplätzen.

In ihrem Vortrag tauchte die Formulierung „minimum wage“ auf. Ist dies ein Mindestlohn und kann möglicherweise das portugiesische System eine Antwort auf die in Deutschland gegenwärtig geführte Debatte um Mindestlöhne geben?

Eine solche Diskussion wird in Portugal in der Tat aktuell geführt. In Portugal gibt es den Mindestlohn, den jedes Unternehmen seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewähren muss. Dieser Mindestlohn ist von den Sozialpartnern vereinbart worden.

Hiervon zu unterscheiden ist jedoch das so genannte „Einkommen zur sozialen Eingliederung“. Das ist die neue Bezeichnung für ein Existenzminimum für Arbeitslose, das allein der Existenzsicherung, jedoch nicht einer adäquaten Bestreitung des Lebensunterhalts dient. Es gewährt einen minimalen Lebensstandard, welcher die Aufrechterhaltung eines menschenwürdigen Lebens sichert. Von den Menschen, die diese Art von Leistung beziehen, wird eine aktive Arbeitsplatzsuche sowie eine intensive Mitarbeit an einem Aktivierungs- und einem sozio-professionellen Integrationsprogramm erwartet. Dabei durchlaufen sie ein Trainings-, Gesundheits- und Bildungsprogramm.

Welche Sanktionsmöglichkeiten haben die Job-Center bei Personen, die die im persönlichen Beschäftigungsplan vorgesehenen Schritte auf dem Weg zum Arbeitsmarkt nicht einhalten?

Sollten Personen den persönlichen Beschäftigungsplan nicht einhalten, werden zunächst die Ursachen für den Verstoß aufgeklärt. Gegebenenfalls werden die vereinbarten Schritte in einem ersten Versuch angepasst. Sollte anschließend deutlich werden, dass eine Person dem Plan schlicht nicht folgen möchte, sich den Integrationsbemühungen also verweigert, dann verliert sie ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld und wird nicht länger im Job-Center registriert. Hierdurch fallen auch all jene Privilegien weg, die mit der Registrierung beim Job-Center verbunden sind.

Darüber hinaus ist Schwarzarbeit in Portugal ein Problem. Zahlreiche Personen haben in der Vergangenheit zu Unrecht Leistungen bezogen, weil sie als krank galten, ohne es zu sein. Hier unternehmen die Behörden nun erhebliche Anstrengungen, dies zu unterbinden. Da man in Portugal das Haus nicht verlassen darf, wenn man als krank gilt, es sei denn, man besucht den Arzt oder die Apotheke, kontrolliert nun eine Reihe von Ärzten unangekündigt den Wahrheitsgehalt der Krankmeldung. Hierbei kann es bis zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld kommen.



WORKSHOP 7

Belgien

• LOUIS VERVLOET

ESF-Agency Flanders

Die ESF-Agentschap verwaltet die ESF-Fördermittel für die Region Flandern.

louis.vervloet@wse.vlaanderen.be

• BART ROELANDT

VDAB Projectcell Job-Shops

Ein Job-Shop ist eine integrierte Anlaufstelle, die Arbeitssuchenden ein breites Spektrum an Dienstleistungen bietet, um die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

bart.roelandt@vdab.be | www.vdab.be

Die belgische Arbeitsmarktsituation und die belgische Arbeitsmarktpolitik sind regional sehr unterschiedlich. Bei jungen Menschen in Brüssel liegt die Arbeitslosenquote bei über 15 Prozent, bei Migrantinnen und Migranten sogar bei 30 Prozent.

Ähnlich sieht es in Wallonien mit seiner wirtschaftlich sehr schwierigen Situation aus. Flandern verzeichnete vor zehn Jahren eine hohe Arbeitslosenquote von durchschnittlich neun Prozent, die vor allem bei Migrantinnen und Migranten besonders hoch war und viele Langzeitarbeitslose beinhalten. Derzeit beträgt die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Flandern fünf Prozent, ein positives Resultat der lokalen Beschäftigungspolitik. In einigen Gebieten Flanderns liegt die Arbeitslosigkeit der Männer bei zwei bis drei Prozent, in der Grenzregion zu Frankreich sogar noch darunter.

Arbeitsmarktsituation und Beschäftigungspolitik in Flandern aus Sicht der Föderalstruktur

DEN KERN der flämischen Beschäftigungspolitik bilden 136 integrierte Anlaufstellen, die so genannten *Job-Shops*. Unter der Verantwortlichkeit der örtlichen Gemeinden und des VDAB (Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung) wirken hier alle regionalen und lokalen Anbieter von Dienstleistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Arbeitgeber zusammen. Ein *Job-Shop* bietet dadurch Arbeitssuchenden ein breites Spektrum an Dienstleistungen, um ihre Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK in Flandern zeichnet sich durch folgende Grundsätze aus:

Partnerschaft

AUF MINISTERIELLER EBENE werden beschäftigungspolitische Entscheidungen unter Einbeziehung der Sozialpartner gefällt, die durch den Wirtschafts- und Sozialrat als Gremium vertreten werden. Der Sozialdialog im Wirtschaftsrat erfolgt auf Ebene der Provinzen oder auf lokaler Ebene. Es treffen sich somit die regional verantwortlichen Sozialpartner, Ausbildungsorganisationen und Institutionen mit den lokalen Behörden. Auf der Umsetzungsebene werden ebenfalls die Stärken aller Partner genutzt. Der VDAB versucht alle Partner auf lokaler, regionaler und subregionaler Ebene an der Beschäftigungspolitik zu beteiligen. Gemeinnützige private Träger spielen dabei eine Schlüsselrolle, da sie einen besonders engen Kundenkontakt aufbauen.

Komplette Erfassung der Zielgruppe

„**WIR WOLLEN JEDEN ERREICHEN**“ lautet die Devise in der täglichen Arbeit. Jeder Arbeitssuchen-

de muss innerhalb von sechs Monaten ein Unterstützungsangebot erhalten, um auf lokaler Ebene einen Weg zur Integration zu finden. Dies erfolgt in der Regel in einem Erstgespräch auf Grundlage einer ersten Bestandsaufnahme. Hierbei spielt die Zielgruppendifferenzierung eine wichtige Rolle. Aktuell konzentriert man sich auf die vier Zielgruppen, auf die auch das neue ESF-Programm ausgerichtet ist: Geringqualifizierte, Migrantinnen und Migranten, Erwerbsunfähige und ältere Personen über 50 Jahre.

„Pathways“ – Wege zur Integration

ES GIBT SIEBEN offizielle Module, mit deren Hilfe dieser Personenkreis wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden soll. Hierbei arbeiten verschiedene Organisationen partnerschaftlich zusammen und konzentrieren sich auf die einzelnen Arbeit-suchenden:

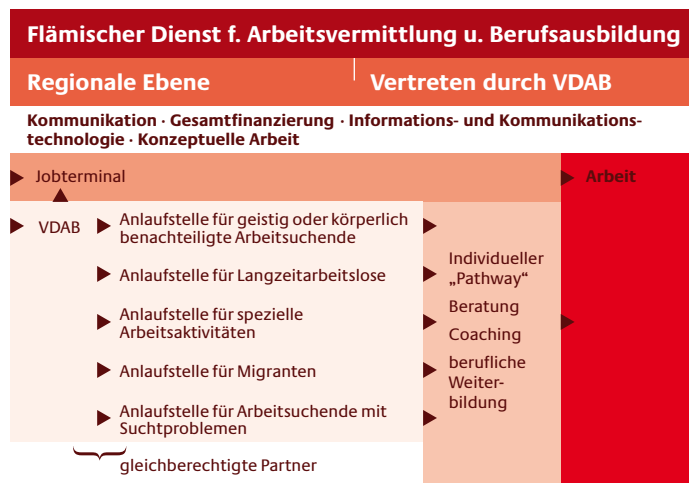
- Ein garantierter Mindestservice erfolgt durch die *Job-Shops*.
- Diagnose und Festlegung des „Pathway“ im Gespräch mit dem Einzelnen
- Anpassungen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes auf Grundlage von Bewerbungstrainings und Ausbildungsberatung durch Beratungszentren, Kompetenzzentren für Weiterbildung, durch staatliche Stellen und gemeinnützige private Träger
- Berufsausbildung: Hierzu werden auch gemeinnützige private Träger mit ihren zielgruppenspezifischen Angeboten beauftragt.
- Ein zielgruppenspezifisches persönliches Verhaltenstraining erfolgt durch die verschiedenen Organisationen in unterschiedlicher Ausprägung.
- Lernen bei der Arbeit, d.h. konkrete Erfahrungen im Arbeitsprozess gewinnen.
- „Pathway Monitoring“ und Anleitung: Der „Pathway Monitor“ ist der Ansprechpartner und dafür zuständig, den Einzelnen durch die verschiedenen Module bis zur Integration in die konkrete Arbeit zu begleiten.

Selbstverständnis der passgenauen

Dienstleistung

DIE PERSONALISIERTE Dienstleistung ist auf die Bedürfnisse des Einzelnen abgestimmt und rückt die Fähigkeiten des Einzelnen in den Mittelpunkt. Die Kompetenzen und Fähigkeiten werden mit Hilfe individueller Förderangebote mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang gebracht.

WIE DIE LOKALE Partnerschaft mit Unternehmen funktioniert, zeigt ein Beispiel aus der Region Gent: 100 Unternehmen übernahmen für vierzehn Tage jeweils eine arbeitslose Person. Zur Unterstützung der betreuenden Person im Unternehmen erfolgte ein Monitoring, das aus öffentlichen Mitteln finanziert wurde. Nach Ablauf der zwei Wochen hatten 75 der 100 teilnehmenden Arbeitslosen einen Arbeitsplatz.



Die Rolle der gemeinnützigen privaten Träger

AUF REGIONALER EBENE spielen die gemeinnützigen privaten Träger eine wichtige Rolle. Mit einem Einstiegsmodul werden die einzelnen Personen bereits im Vorfeld in ihrem konkreten Umfeld erreicht. Die Motivation der Betroffenen wird gestärkt, eigene Problemlagen werden bewusst gemacht und Unterstützungsleistungen unterschiedlicher Organisationen angeboten. Während der gesamten Eingliederungsphase unterstützen die gemeinnützigen privaten Träger die Arbeitslosen mit Jobcoaching und Jobhunting. Die Bera-

tung der Personen und die Arbeit mit den Unternehmen muss aufeinander abgestimmt werden, um erfolgreiche Eingliederungswege zu ermöglichen. Auf diese Art und Weise werden Integrationserfolge von bis zu 60 bis 70 Prozent erreicht.

AUCH NACH DER Arbeitsaufnahme bieten die Träger eine begleitende Beratung sowohl für die Arbeitslosen als auch für die Arbeitgeber an. Sechs Monate erfolgt eine Begleitung bei der Einarbeitung durch die Träger. Sie unterstützen außerdem die Lösung von Problemen und Missverständnissen am neuen Arbeitsplatz. Durch diese Partnerschaft werden Integrationen nachhaltig gesichert.

Akteure

DIE BETEILIGUNG EINER Vielzahl von Partnern ist entscheidend für den Erfolg. Vor etwa zwölf Jahren hat man in Flandern begonnen, sich auf den „Pathway“-Ansatz und das Konzept der Partnerschaft einzulassen. Für die Zusammenarbeit von staatlichen Stellen und gemeinnützigen freien Trägern gilt der Ansatz „so wenig Subsidiarität wie möglich“. Öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse sollen Menschen auf innovative Art und Weise berufliche Wege eröffnen. Sie sind keine Angebote auf Dauer, sondern sollen eine Arbeits Erfahrung ermöglichen, die den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert.

Job-Shops als lokaler Ansatz in der Beschäftigungspolitik in Flandern am Beispiel Gent

VOR ZEHN JAHREN wurde in Flandern die Idee des *Job-Shops* entwickelt. Der grundlegende Gedanke besteht darin, dass der örtliche *Job-Shop* ein Ort ist, an dem ein Arbeitssuchender alle arbeitsmarktrelevanten Organisationen unter einem Dach findet. Als gleichberechtigte Partner haben diese das Ziel und die Aufgabe, die Arbeitsmarkttransparenz zu erhöhen. Die Finanzierung erfolgt gänzlich auf der Landesebene (Flandern). In den *Job-Shops* sind alle Ebenen vertreten: die

föderale Landesregierung, die flämische Regierung, die Kommunen, der öffentliche Beschäftigungsdienst und die gemeinnützigen privaten Träger. Die *Job-Shops* bringen durch ihre unterschiedlichen Dienstleistungen Arbeitgeber und Arbeitssuchende zusammen. Die derzeit 130 *Job-Shops* unterliegen lokalen Vereinbarungen und sind in ihrer Ausgestaltung unterschiedlich. Aktuell arbeiten 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den *Job-Shops* in Belgien. Der grundlegende Gedanke ist, dass der Arbeitssuchende im *Job-Shop* sofort, ohne bürokratische Hürden, Unterstützung bei der Arbeitssuchensuche bekommt. Er erhält in jedem *Job-Shop* Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnologie, um nach einem Arbeitsplatz zu recherchieren. Bei Bedarf werden die Kunden im Umgang mit dem Computer unterstützt. Sie können ihren Lebenslauf schreiben und ihn im *Job-Shop* in ihrer Akte hinterlegen, auf die jeder Partner Zugriff hat. Es gibt auch einen virtuellen, elektronischen *Job-Shop*, d.h. die Arbeitssuchenden können über das Internet auf ihre Akte zugreifen.

Praxisbeispiel Job-Shop Gent

GENT IST DIE DRITTGRÖSSTE Stadt Belgiens. In dieser bedeutenden Hafenstadt ist das Transportgewerbe von großer Wichtigkeit. Derzeit sind von den 250.000 Einwohnern Gents etwa 11.000 Menschen arbeitslos, davon sind 38 Prozent älter als 40 Jahre. Etwa die Hälfte der Erwerbslosen hat ein niedriges Qualifikationsniveau. 34 Prozent sind länger als zwei Jahre ohne Arbeit und elf Prozent sind arbeitslos und haben gleichzeitig eine Behinderung. In Gent gab es den ersten *Job-Shop*, hier wurde der Gedanke des *Job-Shops* geboren. Mittlerweile gibt es vier *Job-Shops* mit 82 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Gent. Wenn ein Arbeitssuchender einen *Job-Shop* in Gent aufsucht, erhält er eine individuelle Beratung und Unterstützung hinsichtlich seiner persönlichen Lebenslage. Bei gesundheitlichen Einschränkungen, bei Drogenproblemen oder bei Verschuldung findet der Arbeitssuchende im *Job-Shop* in Gent entsprechende

Dienstleistungsanbieter unter einem Dach, ohne jedoch die verschiedenen dahinter stehenden Organisationen wahrzunehmen.

ZUR KLÄRUNG BESTIMMTER Probleme ist eine übergeordnete, beratende Instanz sinnvoll. Zu diesem Zweck wurde ein lokales Beschäftigungsforum installiert, eine Steuerungsgruppe, in der alle Akteure der lokalen Arbeitsmarktpolitik vertreten sind. Die Leitung hat der Vorsitzende für soziale Angelegenheiten, Wirtschaft und Arbeit. Weitere Mitglieder sind die Sozialpartner, alle Partner der *Job-Shops*, wichtige Experten und der Koordinator der Genter *Job-Shops*.

Besondere Hürden

DER GROSSE VORTEIL DER *Job-Shops* bringt zugleich auch die größte Schwierigkeit mit sich. In einem *Job-Shop* arbeiten unterschiedliche Organisationen zusammen. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur öffentlichen Arbeitsverwaltung oder zum Sozialdienst gehören oder für einen gemeinnützigen freien Träger arbeiten. Dies wiederum beinhaltet die Wirksamkeit unterschiedlicher Tarifverträge mit unterschiedlichen Urlaubszeiten und Gehältern. Die Partnerschaft konkret zu leben, ist daher nicht ganz einfach. Diese Schwierigkeiten werden von dem Arbeitssuchenden jedoch nicht wahrgenommen.

Wege und Instanzen zur Problemlösung

UM EINE EINHEITLICHE Wahrnehmung der *Job-Shops* von außen zu gewährleisten, wird ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern große Aufmerksamkeit geschenkt. Es wird ein aktives Personalmanagement verfolgt, da die Professionalität der Beschäftigten, ihr Know-how und ihre Erfahrung entscheidende Erfolgsfaktoren darstellen. Ein guter Koordinator ist für den *Job-Shop* wichtig. Er muss die Verhältnisse in der jeweiligen Stadt und auch die Partner im *Job-Shop* sehr gut kennen. Diese Rolle ist schwierig und herausfordernd, weil unterschied-

liche Partner verschiedene Themen bearbeiten und von unterschiedlichen Interessen geleitet werden. Es ist die Aufgabe des Koordinators, die Partner zur Zusammenarbeit zu motivieren.

IM KONZEPT DER *Job-Shops* hat die Kommunikation einen sehr hohen Stellenwert. Der *Job-Shop* ist zum einen eine vertikale Partnerschaft (Kommunen, Region Flandern, föderale Landesebene). Zum anderen entsteht durch die enge Kooperation der unterschiedlichen eingebunden Organisationen eine horizontale Partnerschaft. Die beteiligten Organisationen arbeiten fallübergreifend zusammen. Unterstützt wird diese Arbeit durch einen intensiven Austausch und Erfahrungstransfer im Rahmen regelmäßiger Treffen auf lokaler Ebene, in denen die erfolgreichen Herangehensweisen vorgestellt und den jeweils anderen Beteiligten vermittelt werden. Eine wichtige Funktion in der Zusammenarbeit übernimmt die auf flämischer Landesebene angesiedelte Projektzelle, die den finanziellen, konzeptionellen sowie informationstechnologischen Rahmen für alle *Job-Shops* gestaltet.

Anregungen zur Weiterentwicklung

DIE JOB-SHOPS SOLLTEN sich verstärkt zu einer Art Stellenbörse entwickeln. Derzeit wird auch an der Entwicklung eines „Lebens-Arbeits-Karriere-Shops“ gearbeitet, da Arbeitslosigkeit nur als eine Phase von unterschiedlicher Zeitdauer im Leben des Arbeitssuchenden angesehen wird. Dahinter steht eine ganzheitliche Betrachtungsweise. Das Netzwerk der 136 *Job-Shops* wird als lokal zu dicht gestreut angesehen. In Gent könnte ein *Job-Shop* genügen, der mit spezialisierten Beratern und mit hoher Qualität der Partner arbeitet. Wichtig ist jedoch, dass die Ausgestaltung der *Job-Shops* den regionalen Gegebenheiten entspricht und auf diese ausgerichtet ist. Die Zusammenarbeit der relevanten arbeitsmarktpolitischen Partner in einer Netzwerkorganisation ist ein Erfolg versprechender Weg, Arbeitssuchende schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Sie haben über Probleme berichtet, die sich aus der Zusammenarbeit unterschiedlicher Organisationen ergeben. Gibt es Konzepte, diese Organisationen in einer Organisation wie z.B. dem *Job-Shop* zusammenzubringen? Und wenn dies nicht der Fall ist, was ist der Grund dafür?

Die unterschiedlichen Organisationen können nicht zu einer einheitlichen Dachorganisation zusammengefasst werden, da die *Job-Shops* lediglich eine Netzwerkorganisation sind und keine rechtliche Struktur haben.

Der Reichtum der *Job-Shops* würde mit einer eigenen Organisation verloren gehen. Heute können die Menschen aus unterschiedlichen Organisationen in ihrer Arbeit im *Job-Shop* auf das gesamte Leistungsangebot ihrer jeweiligen Organisation zurückgreifen. Eine eigene Organisation würde die Kooperation und Bereitschaft zur Zusammenarbeit, die zwischen den Partnern existiert, einbüßen.

Ein Vergleich mit dem kulturellen Reichtum Europas verdeutlicht den Ansatz: Es ist auch nicht sinnvoll, die unterschiedlichen Kulturen Europas zu einer einzigen europäischen Kultur zu verschmelzen.

Wenn viele Menschen aus eigenständigen Organisationen zusammenarbeiten, ergibt sich die Frage, wer die Zuständigkeiten zwischen den einzelnen Anbietern festlegt?

Grundsätzlich sind in den *Job-Shops* zwei Partner vertreten, der öffentliche Beschäftigungsdienst und die Kommune. Die Zuständigkeiten legt der öffentliche Beschäftigungsdienst fest. Letztlich sind dies die Personen, die den „Pathway“ entwickeln, die Umsetzung bestimmen und sozusagen die Verantwortung übernehmen. Der öffentliche Beschäftigungsdienst ist der „Direktor des Ganzen“.

Die Finanzierung erfolgt durch die flämische Regierung. Wie werden die Gelder verteilt, wie werden die Partner für ihre Tätigkeit bezahlt, wie wird wem der Erfolg zugeschrieben?

Das Gebäude, die Informations- und Kommunikationstechnologie, das Marketing und der Austausch werden für alle 136 *Job-Shops* von der flämischen Regierung bezahlt. Jeder Partner in den *Job-Shops* zahlt € 2.500 für Miete und Telefonkosten. Die Partner bieten ihre

Dienste an. Die Organisationen in den *Job-Shops* müssen selbst für die Finanzierung sorgen. Es erfolgt keine erfolgsabhängige Bezahlung.

Die 136 *Job-Shops* arbeiten unterschiedlich. Gibt es in den *Job-Shops* private Unternehmen oder private Partner, oder handelt es sich nur um öffentliche Partner?

Es gibt private, aber keine kommerziellen Partner. Perspektivisch sollen Zeitarbeitsagenturen mit einbezogen werden. Aktuell gibt es nur die gemeinnützigen freien Träger als private Organisationen.

Sind die Langzeitarbeitslosen, die in den *Job-Shop* kommen, immer mit den vorgeschlagenen Schritten einverstanden? Und falls nicht, was geschieht dann?

Um die Zufriedenheit zu erhöhen, erfolgt die Ausarbeitung und Gestaltung des „Pathways“ gemeinsam. Die Motivierung durch die gemeinnützigen privaten Träger leistet hier einen hohen Beitrag. Wer in einem *Job-Shop* angekommen ist, wurde bereits motiviert, etwas zu unternehmen.

Wurde einem Arbeitslosen sein „Pathway“ aufgezeigt – und er oder sie erscheint ohne triftigen Grund nicht zu einem vereinbarten Termin, erfolgt eine Sanktionierung. Dies bedeutet, dass man drei, sechs oder zwölf Monate kein Arbeitslosengeld erhält.

Welche Erfahrungen haben Sie mit über 50-Jährigen gemacht, bzw. mit deren Coaching oder sozialer Begleitung?

Es wird individuell geprüft, welche Art von Diensten jede oder jeder benötigt. Darüber wird eine Vereinbarung getroffen. Darüber hinaus organisiert der öffentliche Beschäftigungsdienst mit den mit älteren Arbeitssuchenden so genannte Erfahrungsclubs (10 bis 15 Personen), deren Mitglieder sich gegenseitig bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützen. Sie bekommen dazu alles, was sie brauchen (Internet, Material, Zeitungen, Unterlagen, bei Bedarf Weiterbildung) und werden von erfahrenen Beratern begleitet. Das Alter alleine ist kein Hinderungsgrund für erfolgreiche Integrationen; Kompetenz und Erfahrungen werden von den Unternehmen geschätzt. Andererseits bilden ältere Langzeitarbeitslose über 50 Jahre eine wirklich schwierige Gruppe für Integrationsbemühungen.



WORKSHOP 8

Italien

• GERMANA DI DOMENICO

ISFOL – Institute for the Development of Worker's Vocational Training

Forschungsinstitut für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, unterstützt das italienische Arbeitsministerium beim Monitoring und der Evaluation institutioneller Reformen.

g.didomenico@isfol.it | www.isfol.it

• ANGELO IRANO

Italia Lavoro S.p.A.

unterstützt das italienische Arbeitsministerium bei der Förderung und Steuerung von Beschäftigungspolitik und -maßnahmen auf nationaler Ebene.

airano@italialavoro.it | www.italialavoro.it

Die Arbeitslosenquote in Italien ist seit 1999 kontinuierlich von 11,4 Prozent auf 6,4 Prozent im März 2007 gesunken. Dies wird auf Lohnzurückhaltung, flexible Arbeitsmärkte, steuerliche Anreize und Legalisierung von Schwarzarbeit zurückgeführt. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten sind vor allem in Bereichen mit niedriger Produktivität entstanden. Die Beschäftigungsquote liegt bei 58,4 Prozent und ist im europäischen Vergleich sehr niedrig.

Italiens Wirtschaft zeigt ein deutliches Nord-Süd-Gefälle. Insbesondere Norditalien hat in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte in der wirtschaftlichen Entwicklung und beim Abbau der Arbeitslosigkeit erzielt. Die Kluft zwischen dem wirtschaftlich reichen Norden mit einem hohen Lebensstandard und einer niedrigen Arbeitslosigkeit und dem wirtschaftlich schwach entwickelten Süden des Landes mit einer Arbeitslosenquote von teils über 20 Prozent kann längst noch nicht überbrückt werden.

Ansätze und Strategien zur Integration von Langzeitarbeitslosen in Italien

DIE POSITIVEN ENTWICKLUNGEN am Arbeitsmarkt sind auch Ergebnis einer umfangreichen Modernisierung der staatlichen Arbeitsverwaltung, die Ende der neunziger Jahre einsetzte und bis 2003 andauerte. Dabei ging es um zwei zentrale Anliegen: Zum einen sollte das staatliche Monopol in der Arbeitsvermittlung abgeschafft werden, indem durch die Einbeziehung privater Akteure der Wettbewerb gestärkt wird. Zum anderen sollte durch die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die Regionen und Provinzen, in denen die staatlichen Arbeitsämter auf lokaler Ebene agieren, eine Dezentralisierung der politischen Planung und der Leistungserbringung in der Arbeitsmarktpolitik erfolgen.

NEBEN DER MODERNISIERUNG der staatlichen Arbeitsverwaltung musste die italienische Arbeitsmarktpolitik auf weitere Herausforderungen reagieren. Dazu gehörten u.a. die Verlagerung von Arbeitsplätzen in Länder mit niedrigen Produktions- und Lohnkosten, der verstärkte Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte sowie die demografischen Veränderungen angesichts einer alternden Bevölkerung. Die niedrige zusammengefasste Geburtenziffer des Landes und seine alternde Bevölkerung machen Italien zum ältesten Land in Europa. Weltweit steht es nach Japan an zweiter Stelle. In einigen Jahren wird die niedrige Erwerbsbeteiligung bestimmter Gruppen der erwerbsfähigen Bevölkerung – wie Frauen und Personen über 50 Jahre – zu einem Arbeitskräftemangel führen. Deshalb müssen einerseits ältere Menschen dazu bereit sein, länger zu arbeiten, andererseits müssen Jüngere entsprechend qualifiziert werden, um sich den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen zu können.

IN DER ITALIENISCHEN Arbeitsmarktpolitik nimmt die Langzeitarbeitslosigkeit einen hohen Stellenwert ein. Die Langzeitarbeitslosenquote ist in den verschiedenen Regionen Italiens unterschiedlich hoch, wobei die höchsten Quoten in Süditalien und auf den italienischen Inseln zu finden sind. Hier sind wiederum Frauen mit einer Quote von über zehn Prozent am stärksten von der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Der nationale Durchschnitt der Langzeitarbeitslosigkeit beträgt bei Frauen 3,7 Prozent. Betrachtet man den Anteil der Langzeitarbeitslosen prozentual zur Gesamtarbeitslosenzahl, ist die im Süden zu verzeichnende Quote doppelt so hoch wie die im nördlichen Teil des Landes. Damit wird die strukturelle Segmentierung des Arbeitsmarktes in Italien bestätigt.

Arbeitsmarktpolitische Akteure

DAS ITALIENISCHE ARBEITSMINISTERIUM legt die allgemeinen Leitlinien und Qualitätsstandards der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik fest und ist für die Überwachung und Aufsicht zuständig. Die Regionen sind für die Konzeption ihres eigenen lokalen Systems verantwortlich, während die Provinzen die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit Hilfe der mehr als 500 Arbeitsämter umsetzen und dabei eng mit anderen staatlichen oder privaten Akteuren wie z.B. Kommunen, Universitäten, Schulen und Beratern zusammenarbeiten.

DIE STAATLICHEN ARBEITSÄMTER sind gleichmäßig über das ganze Land verteilt. Dagegen sind private Arbeitsvermittlungen, deren arbeitsmarktpolitische Bedeutung in den letzten Jahren gewachsen ist, vor allem dort vertreten, wo sie potenziell den größten Erfolg erzielen können, d.h. im nördlichen Teil des Landes, der sich durch das stärkste Wirtschaftswachstum auszeichnet. Die Segmentierung des Arbeitsmarktes wirkt sich also auch auf die Verteilung der arbeitsmarktpolitischen Akteure in den Regionen aus. Die Systeme von aktiven und passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind

in Italien noch wenig miteinander verknüpft. In Italien gibt es keine Institution, die sowohl passive als auch aktive Leistungen gewährt. Die staatliche Arbeitsverwaltung ist vorrangig für die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zuständig. Im Jahr 2000 wurde eine Regelung eingeführt, wonach arbeitsuchende Personen mit ihrem Arbeitsberater im Rahmen von aktiven Maßnahmen einen individuellen Aktionsplan zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt („Integrationspakt“) vereinbaren. Dabei handelt es sich um maßgeschneiderte individuelle Angebote auf Grundlage von Profiling-Techniken. Der Arbeitsuchende verpflichtet sich somit zu einer aktiven Beteiligung, um den Arbeitslosenstatus und die damit verbundenen Leistungen nicht zu verlieren.

Arbeitsmarktsituation in Italien

Beschäftigungsquote: 58,9 Prozent | über 50-Jährige: 32,7 Prozent

Besondere Merkmale

- niedrige Geburtenrate
- alternde Bevölkerung

Arbeitsmarkt

- geringe Erwerbsbeteiligung bei Frauen und bei den über 50-Jährigen
- hohe Arbeitslosenquote unter Jugendlichen: 20,5 Prozent

soziale Abfederung

- Beihilfesystem begrenzt auf wenige Gruppen von Arbeitnehmer/-innen

Schritte für einen Wandel

- Erhöhung der Beschäftigtenquote
- Förderung von älteren Arbeitnehmer/-innen
- Verbesserung der Dienstleistungen der öffentlichen Arbeitsverwaltung landesweit
- Ausweitung des Beihilfesystems und aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

FÜR DIE PASSIVEN Maßnahmen sind Institutionen für Sozialversicherung und Fürsorgeunterstützung verantwortlich. Zwar müssen sich Arbeitsuchende beim Arbeitsamt registrieren lassen, um Leistungen wie Sozialhilfe zu erhalten, jedoch bedeutet dies nicht zugleich die Teilnahme an aktiven Maßnahmen, die den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen. Um die aktiven und passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in ein Gleichgewicht zu bringen, ist eine stärkere Koordinierung auf zentraler Ebene notwendig, insbesondere bei der Festlegung von Qualitätsstandards sowie von Kontroll- und Evaluierungsindikatoren. Ziel der weiteren Umstrukturierung der staatlichen

Arbeitsverwaltung wird die Verbindung aktiver und passiver Leistungen sein, so dass ein System entsteht, das in erster Linie auf eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist.

PARI – ein Beschäftigungsprogramm für Langzeitarbeitslose in Italien

PARI IST EIN LANDESWEITES Programm, das von der italienischen Arbeitsagentur gefördert wird. Im Rahmen des Programms werden Reintegrationsmaßnahmen für bestimmte Gruppen von Arbeitssuchenden mit aktiver Beteiligung der Regionen und Provinzen sowie der sozialen Einrichtungen durchgeführt. Grundlegendes Ziel des Programms ist die Schaffung eines Systems, in dem verschiedene Akteure des Arbeitsmarktes zusammenarbeiten. Eine breite Palette von Dienstleistungen soll den Wechsel vom Leistungsbezug in eine Beschäftigung ermöglichen. Es geht darum, dass der Mensch bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stärker in den Mittelpunkt gerückt wird, dass aktive und passive Maßnahmen miteinander kombiniert und auch mit lokalen Entwicklungsmaßnahmen verbunden werden. Mit *Pari* soll eine neue Methode getestet werden, durch die die Dauer der Arbeitslosigkeit so weit wie möglich verringert und die Kontinuität im Erwerbsleben des Einzelnen gewährleistet wird. Die aktive Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wird durch ein Netz von Dienstleistungen unterstützt. Das Recht des Arbeitnehmers auf den Bezug einer Beihilfe wird mit der Pflicht verbunden, sich aktiv um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen.

PARI BASIERT AUF der Annahme, dass die Ziele erreicht werden können, wenn die folgenden Grundvoraussetzungen erfüllt sind:

- Komplementarität und Subsidiarität aller Akteure auf dem Arbeitsmarkt sowie ihre aktive Einbeziehung entsprechend ihrer jeweiligen Zuständigkeitsebene
- das Vorhandensein eines effektiven und dezentralisierten Netzes für arbeitsmarktbezogene

Dienstleistungen, das einen einheitlichen Standard für alle Bürger im ganzen Land gewährleisten kann

- die Umsetzung des individuellen Wegs zur Beschäftigung mit dem Ziel, die Dauer der Arbeitslosigkeit so weit wie möglich zu verkürzen
- die Schaffung einer Stelle, die unter Berücksichtigung der aktuellen Beihilfe die Dienstleistung erbringt und die Reintegration unterstützt
- die Gewährung der Beihilfe abhängig von der aktiven Beteiligung des Arbeitslosen an einem Wiedereingliederungsprogramm sowie der Möglichkeit, diese im Fall der Ablehnung eines Arbeitsplatzangebotes zu kürzen

DIE MASSNAHMEN IM RAHMEN des Programms konzentrieren sich auf ungefähr 25.000 Arbeitssuchende, insbesondere jene, die eine Beihilfe im Rahmen des Sozialversicherungssystems erhalten. Im Programm *Pari* werden finanzielle Leistungen mit aktiven Maßnahmen kombiniert. So erhält beispielsweise ein Unternehmen für die Einstellung eines Arbeitslosen, der Beihilfe bezieht und sich in einem Wiedereingliederungsprogramm befindet, einen finanziellen Zuschuss. Ein weiteres wichtiges Element des Programms ist die Einführung einer Integrationsvereinbarung. Hierbei handelt es sich um einen Pakt, bei dem der Arbeitslose und der Berater des Arbeitsamts einen Weg zur Wiedereingliederung festlegen und dafür eine gegenseitige Verpflichtung unterschreiben.

DIE ARBEIT IM PROGRAMM *Pari* erfolgt nach einem festgelegten methodologischen Verfahren. Dazu gehören „Begrüßungsleistungen“, Beratungsgespräche, Unterstützung bei der Erstellung eines sozialen und beruflichen Profils, die Definition von Beschäftigungsmöglichkeiten, individuelle Aktionspläne und das Treffen einer Vorauswahl. Die Teilnehmer des Programms erhalten einen persönlichen Ausbildungsgutschein, der in einer qualifizierten Ausbildungseinrichtung eingelöst

werden kann. Mit Hilfe einer Qualifizierung soll gegebenenfalls ihre Beschäftigungsfähigkeit wieder hergestellt werden.

ARBEITSUCHENDE IM PROGRAMM, die keine Beihilfe beziehen, erhalten eine Unterstützung in Höhe von € 4.500 über einen Zeitraum von zehn Monaten. Wenn sie vor Ablauf dieses Zeitraums eingestellt werden, fließt die verbleibende Summe dem Unternehmen zu, das sie eingestellt hat. Zusätzlich erhält das Unternehmen einen einmaligen Zuschuss in Höhe von € 5.000. Eine individuelle Wiedereingliederungsvereinbarung mit spezialisierten Leistungen wie Betreuung, Beratung und Ausbildung ist nur dann möglich, wenn die konkreten Bedarfe sowohl auf Seiten der Arbeit-suchenden als auch auf Seiten der Unternehmen bekannt sind.

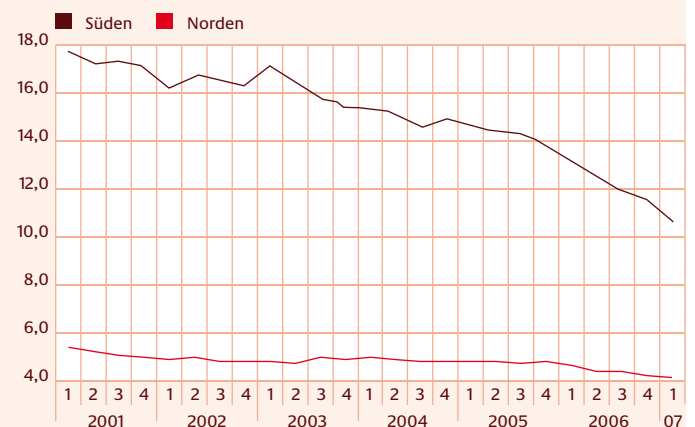
Ein Netz der Solidarität für Arbeit-suchende

DAS PROGRAMM PARI wird in Zusammenarbeit mit der staatlichen Arbeitsverwaltung umgesetzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der staatlichen Arbeitsverwaltung werden dafür ausgebildet und qualifiziert, entsprechende Leistungen anbieten und individuelle Wiedereingliederungspfade erarbeiten zu können. Auf diesem Weg soll sich auf nationaler Ebene ein einheitlicher Standard durchsetzen, so dass die regionalen Unterschiede in den staatlichen Arbeitsämtern ausgeglichen und die Leistungen der Arbeitsämter landesweit verbessert und innovativer gestaltet werden können. Bisher wurden Schulungen in 170 Arbeitsämtern durchgeführt, an denen über 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen. Der inhaltliche Schwerpunkt lag auf dem Themenbereich Wiedereingliederung von benachteiligten Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der individuellen Lebens-situation. Darüber hinaus werden Abendkurse im Rahmen einer Online-Lernplattform mit 33 Lernzie-len angeboten, die von 23 Gemeinden mit Online-Büchereien und anderen Instrumenten unterstützt wird. Konkrete Unterstützung am Arbeitsplatz

erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Arbeitsämtern vom Institut Italia Lavoro. Unge-fähr 100 Experten beraten landesweit zum Thema Wiedereingliederung benachteiligter Arbeitsloser.

AUF EBENE DER PROVINZEN sind etwa 100 territo-riale Operative Gruppen (GTO) für die Umsetzung des Programms zuständig. Sie setzen sich aus Vertretern der Arbeitsämter, der Einrichtungen auf Provinzebene und privaten Akteuren auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Bei ihrer Arbeit richten sich die GTOs nach den Vorgaben des jeweiligen Leitungsgremiums. Bisher gibt es 18 regionale Leitungsgremiums. Bisher gibt es 18 regionale Leitungsgremien, in denen mehr als 120 Ausschüsse vertreten sind, die sich aus Einrichtungen der Regionen und Provinzen, Gewerkschaften und Verbänden zusammensetzen. Bisher wurden mehr als 21.000 Arbeitslose gezielt über das Programm informiert. Hiervon befinden sich über 14.000 im Wiedereingliederungsprogramm. Etwa 10.000 Integrationsvereinbarungen wurden abgeschlos-sen. Rund 7.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeit-nehmer haben bereits wieder einen Arbeitsplatz gefunden. Da die Maßnahmen gemeinsam mit allen zuständigen arbeitsmarktpolitischen Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen konzipiert wurden, ist es gelungen, ein System verbesserter institutioneller Zusammenarbeit auf den Ebenen der Ministerien, Regionen, Provinzen und der territorialen sozialen Einrichtungen zu entwickeln.

Arbeitslosenquote im Nord-Süd-Gefälle, 2001 bis 2007



Es wurde über den Wert der Dezentralisierung gesprochen und über die Kompetenzverlagerung auf die lokale Ebene. Italien ist ein so strikt in Nord und Süd getrenntes Land. Wie gehen Sie damit um? Was bedeutet dies im Hinblick auf das Problem, national zu koordinieren und trotzdem lokale Entfaltungsmöglichkeiten zuzulassen?

Im Jahr 2001 gab es eine große Reform. Durch eine verfassungsrechtliche Änderung wurden den Regionen mehr Befugnisse in verschiedenen Politikbereichen, einschließlich der Arbeitsmarktpolitik, übertragen. Jetzt ist es also Aufgabe der Regionen – und wir haben 21 – selbst arbeitsmarktpolitische Entscheidungen zu treffen und den Arbeitsmarkt zu verwalten. Es gibt Regionen, die wirklich mächtig sind, und Regionen, die nicht so mächtig sind, weshalb es immer eine Frage des Kompromisses und der Verhandlung auf zentraler Ebene ist. Aber es ist immer noch die zentrale Ebene, die die Leitlinien festlegt. Und diese Leitlinien müssen von jeder Region eingehalten werden. Sie basieren im Wesentlichen auf den Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie, d.h. sie sind eine Art Anpassung der Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie auf nationaler Ebene. Diese müssen – wie z.B. auch die Lissabon-Ziele – von jeder Region eingehalten werden.

Wie steht es mit dem Bewusstsein von Unternehmen in Italien? In Deutschland wächst das Bewusstsein der Unternehmen, dass über 50-Jährige sehr wertvoll für sie sein können, erst langsam. Das ist landesweit sehr unterschiedlich und es gibt in verschiedenen Regionen Pressekampagnen, die das Bewusstsein von Firmen über den Wert und den Mehrwert von über 50-jährigen Beschäftigten fördern sollen. Wie sieht das in Italien aus? Gibt es dort ähnliche Kampagnen?

Das Programm kann auch als eine Kampagne betrachtet werden, obwohl keine Mittel für seine Vermarktung eingesetzt werden. Es richtet sich an die Unternehmen und wir stellen die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen. Ein Teil des Programms ist speziell auf Arbeit-

suchende über 50 Jahre zugeschnitten, aber wir definieren die Zielgruppen nicht nur nach dem Alter. Wir betonen die Kompetenzen der Arbeitssuchenden über 50 Jahre, da sie einen großen Erfahrungsschatz haben und Fähigkeiten mitbringen, die für den Arbeitsmarkt von Nutzen sind. Wir analysieren den Bedarf der Unternehmen sowie die Fertigkeiten der Arbeitssuchenden und versuchen sie entsprechend den Anforderungen des Arbeitsplatzes zusammenzuführen. Wichtig ist auch das „solidarische Netzwerk“, das wir um den Einzelnen herum aufbauen. Diese Unterstützung ist sehr wichtig, denn häufig beschäftigen italienische Unternehmen keine Arbeitnehmer, die sie nicht kennen.

Pari ist ein Programm für Langzeitarbeitslose. Daneben gibt es aber eine Reihe anderer Programme. In Italien ist es traditionell so, dass Maßnahmen für Langzeitarbeitslose hauptsächlich nachfrageorientiert sind. Es gibt zahlreiche Regionalfonds, die finanzielle Anreize zur Förderung von Neueinstellungen bereitstellen. *Pari* ist nur eines von mehreren Programmen. Netzwerke, in denen die Akteure in den Regionen zusammenkommen, sind ein Erfolgsfaktor. Wenn *Pari* in unterschiedlichen Regionen agiert, gibt es gute Beispiele und schlechte Beispiele. Worin liegt das Geheimnis der guten Beispiele?

Der Erfolg liegt darin, dass die Regierung als echter Vermittler auftritt, um benachteiligte Arbeitslose wieder einzugliedern. Mit Unterstützung der Regierung ist es möglich, ein Netz der Solidarität für den Arbeitssuchenden aufzubauen. In Italien finden 90 Prozent der Arbeitssuchenden einen Arbeitsplatz mit Hilfe der Familie, Freunde, etc. Die restlichen zehn Prozent finden keinen Arbeitsplatz, weil sie dieses soziale Netz nicht haben. Wir versuchen, mit einem solchen Netz die Wiedereingliederung zu erleichtern. Wir wollen auch an die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen appellieren.



WORKSHOP 9

Österreich

• BERNHARD JUST

**Bundesministerium für Soziales und
Konsumentenschutz, Österreich**

bernhard.just@bmsk.gv.at | www.bmsk.gv.at

• ERIKA BAYER

**Abteilung Jobimpuls im Amt für Soziales,
Jugend und Familie, Stadt Linz**

erika.bayer@mag.linz.at | www.linz.at

Österreich hat in den vergangenen Jahren einen erfolgreichen Weg beim Abbau der Arbeitslosigkeit beschritten. Das Land liegt gegenwärtig (Stand: Ende Mai 2007) mit einer Arbeitslosenquote von 4,5 Prozent (EUROSTAT) an fünfter Stelle im innereuropäischen Vergleich. Ende Mai waren mit 197.796 Personen erstmals wieder weniger als 200.000 Menschen in der Alpenrepublik als arbeitsuchend gemeldet. Angesichts solcher Werte scheint die Zielvorgabe für das Jahr 2010 – Vollbeschäftigung – fast schon erreicht.

Ein wesentlicher Ansatz zum weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit und insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit ist u.a. die Heranführung arbeitsfähiger Sozialhilfebezieher an den ersten Arbeitsmarkt. Dies ist auf Grund einer verzahnten Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik möglich.

Bedarfsorientierte Mindestsicherung als Strategie zur Integration von Langzeitarbeitslosen

IN ÖSTERREICH ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit grundsätzlich für die Arbeitsmarktpolitik auf Bundesebene zuständig. Die Bundesländer sind darüber hinaus im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips auf ihrer Ebene sowohl für die Gestaltung und Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen als auch für die Gewährung der Sozialhilfe verantwortlich. In der gegenwärtigen politischen Konstellation – das Land wird von einer großen Koalition regiert – hat das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz auch eine federführende Position an den Schnittstellen zur Arbeitsmarktpolitik in den Bereichen Sozialsystem und Sozialversicherung. Im Zuge des innerkoalitionären Systems der Spiegelministerien der zwei Partner – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (untersteht der ÖVP) und Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (untersteht der SPÖ) – hat jedes Ministerium ein informelles Mitbestimmungsrecht im Amtsbereich des anderen.

Die Rolle des Arbeitsmarktservice

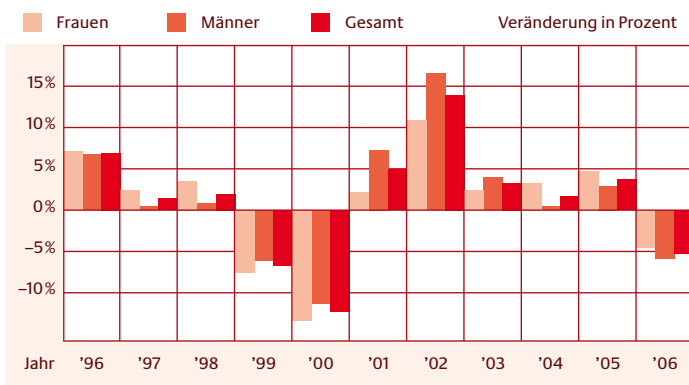
DAS FÜR DEN Arbeitsmarkt maßgebliche Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kooperiert bei der Umsetzung seiner Vorhaben mit dem Arbeitsmarktservice (AMS), das 1990 aus dem Arbeitsamt hervorgegangen war. Das Arbeitsmarktservice ist juristisch gesehen keine Behörde im eigentlichen Sinne, sondern eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. In dieser Eigenschaft hat das Arbeitsmarktservice keine Hoheitsgewalt, kann aber durch die Zuerkennung oder Sperre des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe entscheidend in das Leben Betroffener eingreifen. Das Arbeitsmarktservice wird von einer

für fünf Jahre bestellten Geschäftsführung geleitet und unterliegt der Aufsicht durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Inhaltlich unterliegt die Arbeit des Arbeitsmarktservice der Richtlinienkompetenz eines Beirates. Dieser setzt sich aus drei Regierungsvertretern, drei Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaftsbund und Arbeiterkammer) und drei Arbeitgebervertretern (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung) zusammen. Förderstrukturiert wirkt das Arbeitsmarktservice über seine Bundesgeschäftsstelle, die Ländergeschäftsstellen sowie die Regionalstellen einheitlich bis auf die bezirkliche Ebene, wo in erster Linie die Arbeitsvermittlung und die Abwicklung der Arbeitslosenversicherung¹ zu den Aufgaben gehört. Darüber hinaus entwickelt das Arbeitsmarktservice gemeinsam mit den Ländern arbeitsmarktpolitische Förderprogramme und wirkt an der Gestaltung und Umsetzung der territorialen Beschäftigungspakte mit.

gruppe ist beim Arbeitsmarktservice arbeitsuchend gemeldet und bezieht Versicherungsleistungen. Etwa 120.000 Personen beziehen aus verschiedenen Gründen Sozialhilfe von den Gemeinden. Inwieweit sich diese beiden Gruppen überschneiden, kann anhand der derzeit vorhandenen Daten nicht eindeutig festgestellt werden. Als Indiz kann folgende Information herangezogen werden: Von den 120.000 Sozialhilfeempfängern gelten 80.000 als sogenannte Aufstocker, d.h. sie erhalten die Sozialhilfe nur als Zuzahlung zu einem weiteren Einkommen, sei es aus (schlecht bezahltem Teilzeit-) Erwerb oder Unterhalts- und Arbeitslosenversicherungsansprüchen. Die verbleibenden 40.000 beziehen ausschließlich Sozialhilfeleistungen ohne Anspruch beim Arbeitsmarktservice. Diese Personengruppe ist weitgehend arbeitsmarktfremd und genoss in der Vergangenheit gegen alle staatlichen Vorgaben bei Vermittlungsbemühungen zu geringer Priorität. Zudem verfügte der Personenkreis nur über einen begrenzten Zugang zu Qualifizierungsangeboten, so dass der Weg zum Arbeitsmarktservice nur selten gesucht wurde. Eine Verpflichtung zur Meldung beim Arbeitsmarktservice besteht derzeit nicht.

MIT ANTRITT DER neuen Bundesregierung wendet sich der Staat neben weiteren Zielgruppen (Rentnerinnen und Rentner, Geringverdiener, Arbeitslosengeld- und Notstandshilfeempfänger) nun auch verstärkt der Gruppe der „nicht vorgezeichneten Arbeitslosen“ zu. Mit Einführung einer „bedarfsorientierten Mindestsicherung“ ab 1. Januar 2009 sollen arbeitsfähige langzeitarbeitslose Sozialhilfebezieher wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, ohne deren Existenzsicherung zu gefährden. Dazu werden u.a. die Sozialhilfesätze angehoben und das regionale Arbeitsmarktservice für diese Zielgruppe zur zuständigen Antrags- und Betreuungsinstanz

Relative Veränderung der Arbeitslosigkeit zum Vorjahr



FÜR DIE GRUPPE der Langzeitarbeitslosen sind sowohl das Arbeitsmarktservice, das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, als auch die Länder zuständig. Im Mai 2007 wurden etwa 36.000 langzeitarbeitslose Personen im Bestand der so genannten „zur Vermittlung vorgezeichneten Arbeitslosen“ registriert. Diese Personen-

¹ Anwartschaft auf Arbeitslosenversicherung (Maximalbezug ein Jahr) wird nach sechs Monaten Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von € 330 erworben. Nach der Maximalbezugszeit erhält man unbefristet die Notstandshilfe (krankenversichert und teilweise Berücksichtigung der Pensionsansprüche). Wer hier nicht aufgefangen wird bzw. nie Anspruch auf Arbeitslosenversicherung hatte, erhält Sozialhilfe (Gesundenversorgung – keine Krankenversicherung aber Kostenübernahme durch Länder und Gemeinden).

erklärt (One-Stop-Shop). Bisher nicht in der Statistik vermerkte arbeitsfähige Sozialhilfebezieher können auf diese Weise exakter erfasst werden. Der verbindlichere Zugang zum Arbeitsmarktservice soll die Kunden an dessen Angebot heranführen und zugleich den Einstieg in Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen gewähren. Im Arbeitsmarktservice erhalten die Kunden Zugang zu Modellen wie dem Wiedereinstiegsbonus und den Maßnahmen der gesamten Vermittlungsbreite. Darüber hinaus ist an eine Verfahrensvereinfachung gedacht. Ziel ist die Erhöhung der Vermittlungsquote bei dieser Zielgruppe.

SCHWIERIG GESTALTET SICH in Österreich die Frage nach der Zuständigkeit der neuen One-Stop-Shops. In Österreich ist der Bund grundsätzlich für Arbeitsmarktpolitik zuständig, die Länder dagegen für die Sozialhilfe. Anders als in Deutschland ist man derzeit bemüht, klare einheitliche Zuständigkeiten zu definieren, um keine vollständig neuen Institutionen mit bekannten Zuständigkeitsfragen schaffen zu müssen. Darüber hinaus wird man bei der Vermögensanrechnung (u.a. höhere Vermögensfreibeträge, kein Zugriff auf PKW und eingeschränkter Zugriff auf Wohneigentum) und bei der Behandlung von Bedarfsgemeinschaften (Problem volljähriger Kinder mit eigener Wohnung) andere Wege verfolgen als im SGB II in Deutschland.

Jobimpuls – Eine Initiative der Stadt Linz

DIE STADT LINZ ist eine mittelgroße Stadt mit ca. 190.000 Einwohnern, in der nahezu Vollbeschäftigung herrscht. Die Aufgabe der Arbeits- und Sozialverwaltung besteht daher fast ausschließlich in der Integration von arbeitsmarktfernen langzeitarbeitslosen Personen im Sozialhilfebezug. Ein Großteil dieser langzeitarbeitslosen Menschen sind Personen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingsstatus. Geringe Deutschkenntnisse und wenig Sprachkompetenz stellen ein häufiges Vermittlungshemmnis dar.

DAS INTEGRATIONSMODELL JOBIMPULS, das in der Stadt Linz zur Lösung dieser Arbeitsmarktproblematik eingeführt wurde, hat das Ziel, die Gruppe arbeitsmarktferner Personen niederschwellig wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Träger der Einrichtung ist das Amt für Soziales, Jugend und Familie der Stadtverwaltung Linz. *Jobimpuls* ist ein Beschäftigungsangebot des so genannten ‚zweiten Arbeitsmarkts‘, mit dem die von der Langzeitarbeitslosigkeit besonders stark betroffenen Personengruppen angesprochen werden: Dies sind Personen mit Migrationshintergrund, Ältere, sozial auffällige Jugendliche, Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher, Haftentlassene oder Personen mit Suchtproblemen. Die Arbeitsmarktferne der einzustellen Person ist eine wesentliche Bedingung für die Aufnahme einer Tätigkeit. Im Rahmen von *Jobimpuls* sollen diese Menschen auf passgenaue Arbeitsplätze vermittelt und innerhalb der Linzer Stadtverwaltung bzw. in eigens ausgewählten sozialen Einrichtungen und Vereinen eingestellt werden.

BEI DER EINSTELLUNG der Zielgruppe werden Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von ein bis fünf Jahren abgeschlossen. Die Höhe der Vergütung der *Jobimpuls*-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter beträgt grundsätzlich € 713, die jedoch durch weitere Einkommensergänzungen aufgestockt werden können (Kinderzulage je Kind € 23, Familienzulage € 23, Mietbeihilfen € 101,08, Fahrtkosten € 10, vierteljährliche Sonderzahlungsanteile € 356,65). Die wöchentliche Arbeitszeit für die *Jobimpuls*-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter beträgt im Höchstfall 25 Stunden und wird individuell entsprechend den Bedürfnissen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt. Arbeitszeitregelungen werden – beispielsweise bei Alleinerziehenden – mit den Betreuungspflichten und sonstigen lebensorganisatorischen Verpflichtungen der jeweiligen Personen abgestimmt. Unter anderem werden darüber hinaus aber auch Kinderbetreuungsangebote über das Projekt orga-

nisert. Sollten Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen parallel zur Beschäftigung geplant sein, können entsprechende Arbeitszeitregelungen flexibel gestaltet werden. Zahlreiche Personen, die auf diese Weise eine Ausbildung nachholen, gelangen anschließend unmittelbar in den ersten Arbeitsmarkt (insbesondere im Bereich Altenpflegeausbildung).

Jobimpuls als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt

DIE ARBEITSEINSÄTZE DER *Jobimpuls*-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sind inhaltlich flexibel gestaltet. Ein langfristiger Einsatz im Rahmen einer bestimmten Tätigkeit ist ebenso möglich wie eine systematische Jobrotation. Das Angebot wird je nach individuellem Bedarf durch Sprach- oder Computerkurse ergänzt. Neben Qualifizierungsangeboten spielt aber vor allem die intensive soziale Betreuung der ehemaligen Langzeitarbeitslosen eine entscheidende Rolle. Innerhalb des Betreuungsansatzes wird auch die Bewältigung von Sucht- oder Schuldenproblemen zum Gegenstand der Arbeit von *Jobimpuls*. Dazu gehören auch die Organisation und Begleitung von medizinischen oder therapeutischen Maßnahmen, sowie eine sechsmonatige Nachbetreuung ehemaliger *Jobimpuls*-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Zu weiteren Angeboten zählen u.a. die Unterstützung bei der Beantragung von Zuschüssen zum Einkommen und weiterer sozialer Leistungen bis hin zur Überwachung der Laufzeiten dieser Förderungen. Im Anschluss an eine geförderte Beschäftigung werden Arbeitserprobungen am ersten Arbeitsmarkt gesucht. In den ersten Arbeitsmarkt integrierte Personen können im Rahmen von *Jobimpuls* nachbetreut und beraten werden.

DIE EINSATZBEREICHE innerhalb der Stadtverwaltung von Linz sind breit gefächert. *Jobimpuls* hat Zugang zu allen Dienststellen und Abteilungen, so dass die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überall eingesetzt werden, wo es sinnvoll erscheint. Selbst Verlegungen dieser neu geschaffenen Arbeitsplätze lässt das flexible System zu. Tandemlösungen sind wünschenswert, in denen regulär Beschäftigte

mit geförderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Projekt in einem Team zusammenarbeiten. Grundsätzlich handelt es sich bei den Tätigkeiten um so genannte Zuarbeiten, nicht jedoch um „ergänzende Tätigkeiten“ im Sinne des deutschen SGB II. Innerhalb des Linzer Modells wird auf den Status „Beschäftigung“ großen Wert gelegt.

DAS ERKLÄRTE ZIEL der Arbeit bei *Jobimpuls*

– arbeitsmarktferne Personen im Rahmen von befristeter sozialer Arbeit innerhalb der Stadtverwaltung wieder an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen – hat bereits Wirkung gezeigt. Durch den geschützten Arbeitsbereich hat sich eine (Re-)Integration als möglich erwiesen. Von den 280 im Jahr 2006 eingestellten *Jobimpuls*-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern sind 82 Personen am Jahresende ausgeschieden. 22 Personen davon konnten am ersten Arbeitsmarkt eine neue Beschäftigung aufnehmen. 35 Personen haben sich im Anschluss an die Beschäftigung dem Arbeitsmarktservice angeschlossen. Die Vermittlungsquote bei der Zielgruppe konnte erhöht, die Arbeitslosenquote zusätzlich gesenkt werden.

DURCH DIE GEWONNENE Berufspraxis, neu erworbene Motivation und berufsbegleitende Qualifizierung sind die Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt erheblich gesteigert worden. Gerade durch die bezahlte Tätigkeit tritt eine erhebliche Selbstwertsteigerung bei den beteiligten Personen ein. Der Lebensunterhalt der *Jobimpuls*-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter konnte gesichert, die Arbeits- und Selbsterhaltungsfähigkeit gesteigert und der Sozialhilfeträger seinerseits finanziell entlastet werden. Die Stadtverwaltung profitierte zudem von der Arbeitsleistung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus wurden von den ehemaligen *Jobimpuls*-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern neue Ansprüche nach dem Arbeitslosen- und Pensionsversicherungsgesetz erworben. Insbesondere sozial auffällige, straffällige und drogenabhängige Jugendliche konnten auf diese Weise in die Gesellschaft integriert werden.

Im Rahmen der anschließenden Diskussion standen vor allem Ähnlichkeiten und Unterschiede der deutschen und österreichischen Arbeitsmarktpolitik im Mittelpunkt.

Das Verhältnis des Förderns zum Fordern spielt eine wichtige Rolle sowohl bei den deutschen als auch österreichischen Ansätzen zur Aktivierung und Integration arbeitsmarktferner Personen. In Deutschland – auch innerhalb der 62 Beschäftigungspakte – habe man weitgehend die Erfahrung gemacht, dass statt der im Vortrag zu vernehmenden „Rundum-Versorgung“ zunehmend der Weg der Selbstaktivierung der Arbeitssuchenden gegangen werden müsse. Steht der Aspekt des Förderns im österreichischen System nicht zu stark im Vordergrund?

Beide Ansätze sind nicht so weit voneinander entfernt. Die Beschäftigten von *Jobimpuls* werden sehr wohl zunächst stark gefördert, einfach weil sie sehr weit vom ersten Arbeitsmarkt entfernt sind. Zunächst müssen diese Personen wieder ein Selbstwertgefühl bekommen. Erst auf dieser Basis wird dann individuell ein Stufenplan erarbeitet, der über monatlich steigende Anforderungen und Richtlinien auch den Aspekt des Forderns sehr wohl berücksichtigt. Das Prinzip könnte lauten: Erst Fördern, das heißt, der neue Beschäftigte muss verstehen, was man von ihm will, dann Fordern.

In Österreich ist man dem deutschen Ansatz sehr nahe: Man hat erkannt, dass man dem Arbeitsmarktservice, das bisher kaum Aufgaben im Hinblick auf eine Sozialbetreuung der langzeitarbeitslosen Sozialhilfebezieher gehabt hat, auch sozialbetreuende Kompetenzen und Zuständigkeiten zuweisen muss. Dies soll dann zukünftig über die „bedarfsorientierte Mindestsicherung“ geschehen. Über die bisherigen Regelinstrumente der Arbeitsmarktpolitik ist diese schwierige Klientel in der Regel nicht in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierzu bedarf es einer sozialpädagogischen Betreuung und eines verbesserten Betreuungsschlüssels. Allerdings werden auch heute schon teilweise Psychologen in den Ämtern eingesetzt.

Ein weiterer Diskussionspunkt waren die „Territorialen Beschäftigungspakte“ in Österreich, die Ähnlichkeiten mit den deutschen Beschäftigungspakten des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ aufweisen. Welchen Stellenwert haben diese Pakte in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik?

Ausgehend von der Initiative „Territoriale Beschäftigungspakte“ der Europäischen Kommission aus dem Jahre 1996 haben die Beschäftigungspakte in Österreich, unterstützt durch die nationale Regierung, eine hohe Relevanz erreicht. Die ersten Beschäftigungspakte entstanden 1996, seit 2001 hat jedes Bundesland einen eigenen territorialen Beschäftigungspakt. Darüber hinaus existieren weitere Pakte auf regionaler Ebene. Mit wem man auch darüber spricht, sei es mit Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitsmarktservice, mit regionalen Paktmanagern, mit Politikerinnen und Politikern, alle sind sehr angetan von dem Ansatz, dass man versucht, alle Akteure der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und auch Sozialpolitik an einen Tisch zu bringen, und das mit anderen Politikfeldern zu verknüpfen. In den meisten territorialen Pakten sind die Länder, das Arbeitsmarktservice, Gender-Beauftragte sowie Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite involviert, die dann für das jeweilige Bundesland, für die jeweilige Region versuchen, Projekte mit niedrigrschwelligem Zugang zu entwickeln. Auf Grundlage einer großen Umsetzungsfreiheit wirken die Pakte regional an der Ausführung der bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Rahmengesetzgebung mit. Die Pakte finanzieren sich dabei überwiegend aus ESF- und Landesmitteln. Auch das Arbeitsmarktservice steuert seinerseits Mittel bei und arbeitet eng mit den Beschäftigungspakten zusammen.

Schlussfolgernd wird eine große Relevanz und Effektivität festgehalten: Obwohl sie keine institutionalisierte Vorschlagsfunktion bei der Gestaltung von Gesetzesvorhaben oder Reformprogrammen haben, wirken die zahlreichen Umsetzungserfolge und Good-Practice-Beispiele auf regionaler Ebene initiiierend und anregend auf Richtlinien des Bundes.

Botschafter berichten aus den Workshops

Neun Rapporteurs berichteten als „Botschafter“ von den einzelnen Workshops in einer die Tagung abschließenden Runde. Dazu übernahmen Vertreterinnen und Vertreter aus den Beschäftigungspakten die Rolle des Rapporteurs und gaben Erkenntnisse und Kernbotschaften aus den Ansätzen und Strategien zur Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen aus den europäischen Nachbarländern an die Teilnehmenden weiter. Unter der Fragestellung „Was kann Deutschland von den Konzepten anderer europäischer Länder lernen?“ wurden die Beiträge diskutiert.



Großbritannien

Im Mittelpunkt der Betreuung steht die sehr individuelle, ganzheitliche Beratung der Kunden, die über die Vermittlung von Fachkenntnissen oder Trainings hinausgeht. Es geht um die umfassende Aktivierung und Heranführung der Kunden an den Arbeitsmarkt. Des Weiteren wird die Bedeutung einer Gemeinschaft sowie Netzwerkarbeit mit Unternehmen innerhalb des Vermittlungsgeschäftes hervorgehoben. Was für die deutsche Arbeitsmarktpolitik im Umgang mit der Zielgruppe interessant ist, ist der individuelle Ansatz, den es mit Herzblut, Engagement und Motivation umzusetzen gilt.

Heike von der Bruck
Beschäftigungspakt Leipzig



Finnland

Das Konzept der Arbeitsmarktfähigkeit ist ein Kernelement des finnischen Ansatzes. Gesundheit ist die zentrale Säule der Arbeitsfähigkeit und wird in den Prozess der Aktivierung und Vermittlung einbezogen. Die Arbeit in multiprofessionellen Teams ermöglicht eine sozialpädagogische, berufsvorbereitende und gesundheitsorientierte Beratung. Am Anfang steht eine umfassende Bestandsaufnahme aus fachübergreifender Perspektive, deren Ziel es ist, einen detaillierten Plan für ein auf den Kunden zugeschnittenes Fallmanagement zu erstellen. Die Beratung wird dabei als Dienstleistungskette betrachtet, in der der Gesamtprozess von Aktivierung und Integration zeitlich flexibel gestaltet wird.

Mario Gottwald
Beschäftigungspakt Nürnberg



Dänemark

Die Kernbotschaften sind:
1. Motivation,
2. Motivation,
3. Motivation,
und das Zauberwort lautet Flexicurity – Flexibilität und Sicherheit. Sie basiert auf drei Säulen: ein deregulierter Arbeitsmarkt mit niedrigem Kündigungsschutz, Tarifvereinbarungen mit starken sozialen Partnern und eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit dem Schwerpunkt auf Weiterbildung und Qualifizierung. Ein weiteres Kennzeichen ist die Einbindung der Job-Center in ein starkes Benchmarking- und Controlling-System. Damit geht eine starke Ergebnisorientierung einher. Mit der Kombination aus Aktivierung, Weiterbildung und geförderter Beschäftigung werden für Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit flexible Möglichkeiten geschaffen.

Carsten Höhre
Beschäftigungspakt
Verbund Kassel



Portugal

Gemäß der Lissabon-Strategie werden den arbeitsmarktpolitischen Akteuren zunehmend territoriale Gestaltungsfreiräume ermöglicht. Im Rahmen eines nationalen Reformprogramms wurden landesweit 86 lokale Job-Center eingerichtet. Nationale Aktionspläne setzen neue Schwerpunkte, wie z. B. die Ausrichtung auf bestimmte Branchen. Zukünftig werden Dienstleistungsbereiche im Tourismus ausgebaut. Vor allem durch Qualifizierungsangebote sollen die Kompetenzen der Zielgruppe erweitert werden. Die aktive Förderung des lebenslangen Lernens soll neue Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnen.

Dr. Lutz Franzke
Beschäftigungspakt Landkreis Dahme-Spreewald



Österreich

Das Ziel ist Vollbeschäftigung. Österreich setzt seine Beschäftigungspolitik über den Arbeitsmarktservice um und hat darüber hinaus gut entwickelte regionale und territoriale Paktstrukturen. Das Projekt Jobimpuls ist ein erfolgreicher kommunaler Integrationsansatz. Innerhalb des Modells werden Arbeitsgelegenheiten angeboten (vergleichbar der Entgeltvariante). Einsatzgebiete sind in erster Linie städtische Einrichtungen, in denen das gesamte Spektrum an Beschäftigungsfeldern offen steht. Es handelt sich um Zuarbeiten, die sich häufig zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen entwickeln.

Barbara Wagner
Beschäftigungspakt Rhein-Main
Job Center Frankfurt/Main



Irland

Die nationale Arbeitsverwaltung ist eng mit den strategischen und sozialen Partnern der lokalen Ebene verknüpft. Die Integration der Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt erfolgt im Rahmen dieser intensiven Zusammenarbeit mit Hilfe eines ganzheitlichen Ansatzes. Seine konkrete Umsetzung zeigt das beeindruckende Beispiel der „Dublin InnerCity Partnership“. Um Langzeitarbeitslose zu erreichen und sie zu motivieren wird ihnen Wertschätzung entgegengebracht und sie werden dort abgeholt, wo sie aktuell stehen. Dies wird erreicht, indem sich alle wichtigen Partner an einem Netzwerk beteiligen und gleichberechtigt an der Problemlösung zusammenarbeiten.

Sonja Wolter
Beschäftigungspakt Ostwestfalen-Lippe



Niederlande

Eine Kernbotschaft ist, dass dezentrales Arbeiten mit kommunaler Verantwortung zum Erfolg führt. Die Akteure haben kreative Gestaltungsmöglichkeiten und -freiräume. Entscheidend ist der Work-First-Ansatz: Wer keine Arbeit hat, wird in einer 32-Stunden-Woche, die auf jeden Kunden individuell und passgenau zugeschnitten wird, aktiviert. Es werden Eingliederungsvereinbarungen mit klaren Regeln und Arbeitsschritten geschlossen. Die zentrale Botschaft ist, Langzeitarbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen. Jeder kann etwas, das ihm/ihr ein von staatlichen Sozialleistungen unabhängiges Leben ermöglicht.

Christian Reiter
Beschäftigungspakt Traunstein/
Berchtesgardener Land



Italien

Eine der Botschaften aus Italien war es, dass die neue Strategie, lokale Kompetenzen in der Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln, mit der Gewährleistung nationaler Koordinierung verbunden sein muss. Es sollen lokale Kooperationen gebildet, Institutionen vernetzt und Solidaritätsstrukturen für die Beschäftigten aufgebaut werden. Dies geht einher mit der Steigerung der sozialen Verantwortung der regionalen Unternehmen. Hiervon versprechen sich die Akteure stärkere Synergien in der Zusammenarbeit von öffentlichen und privaten Institutionen in Form von Netzwerken oder runden Tischen.

Dr. Michael Thomas
Beschäftigungspakt Landkreis Elbe-Elster



Belgien

Es gibt in Flandern 136 Job-Shops, in denen alle Akteure der lokalen und regionalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik als gleichberechtigte Partner zusammenwirken. Unter einem Dach ist eine professionelle Beratungskompetenz sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitsuchende angesiedelt. Mit viel Zeit und professioneller Manpower erfolgen individuelles Beraten, Coachen und Begleiten der Langzeitarbeitslosen bis zur Arbeitsaufnahme. Eine Begleitung der Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz schafft Nachhaltigkeit und Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse.

Helmut Rechenauer
Beschäftigungspakt Traunstein/
Berchtesgardener Land

HERAUSGEBER

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
10117 Berlin

Bundesprogramm

„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“
www.perspektive50plus.de

GESTALTUNG

www.studioadhoc.de

TITELBILD

Matthias Horn

BILD IN DER KOPFZEILE

photocase

STAND

Oktober 2007

Die veröffentlichten Beiträge sind eine Zusammenfassung der aufgezeichneten Vorträge aus den neun Workshops.



www.perspektive50plus.de