

Faire Chance auf Weiterbeschäftigung

Die NEUE ARBEIT der Diakonie und die Entsorgungsbetriebe Essen machen gute Erfahrungen mit der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes



Hinweis: Dieses Bild wurde vor der Corona-Pandemie aufgenommen.

Mit dem seit dem 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Teilhabechancengesetz sollen die Beschäftigungschancen von arbeitsmarktfernen Menschen verbessert und damit ihre soziale Teilhabe ermöglicht werden. Idealerweise gelingt den nach den Paragraphen 16 e und 16 i des SGB II geförderten Personen nach Beendigung ihrer Maßnahme der Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung. Das jedenfalls ist das Ziel, das die NEUE ARBEIT Essen (NEUE ARBEIT) verfolgt, die eine lange Erfahrung mit geförderter Beschäftigung und Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt hat – zum Beispiel in Kooperation mit den Entsorgungsbetrieben Essen (EBE).

„Essen bleib(t) sauber!“ heißt der Claim, den sich die EBE für ihren Service „Mängelmelder“ ausgedacht haben: Bürgerinnen und Bürger der Stadt Essen können über eine App oder eine Hotline schnell und unkompliziert illegale Müllablagerungen und Schäden im öffentlichen Verkehrsraum melden. Ein Reinigungsstrupp rückt dann kurzfristig aus und sorgt für Ordnung. Genau bei dieser Serviceeinheit arbeitet seit dem 1. Oktober 2020 Volker Laatz. „Irgendwann in Hartz 4 gerutscht“ ist er über die Zwischenstation NEUE ARBEIT zur EBE gekommen. Bei der NEUEN ARBEIT arbeitete er zunächst im Rahmen der „Öffentlich geförderten Beschäfti-

gung“ als Haustechniker und im Immobilienservice. Vorerfahrungen hatte Volker Laatz im Garten- und Landschaftsbau, im Trockenbau und als Maschinenführer. Nach zwei Jahren konnte er in eine 16 i-Beschäftigung einmünden und wurde von der NEUEN ARBEIT an die EBE vermittelt. „Ich hoffe, dass ich bei den EBE nach der Förderung unterkomme“, sagt Volker Laatz. „Es ist ein Arbeitgeber, zu dem ich morgens nicht mit Magenschmerzen hinfahre, das hat bei meinen früheren Tätigkeiten oft nicht gepasst.“ Die Perspektive für ihn ist gut. Das Ziel der EBE sei immer, die geförderten Beschäftigten und ehemaligen Langzeitarbeitslosen langfristig in das

Unternehmen zu integrieren, erklärt Margarethe Pösken, Personalleiterin der EBE.

Ziel ist Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Solche Integrationen von Langzeitarbeitslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind eines der Hauptanliegen der NEUEN ARBEIT. Die 1979 gegründete „NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen zu helfen, die von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind. Ihre besondere Kompetenz liegt in der Begleitung Arbeitssuchender bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven. Die NEUE ARBEIT berät, beschäftigt und qualifiziert die Zielgruppe nicht nur, sie vermittelt auch in Arbeit bei Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts – siehe das Beispiel Volker Laatz. Gerade durch diesen Vermittlungsprozess unterscheidet sich die Arbeit mit den Geförderten erheblich von der reinen Beschäftigung nach Paragraph 16 i auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. „Die Sicht der Menschen auf sich selbst muss bearbeitet werden“, sagt Nadja Schütze, Abteilungsleitung für die Bereiche Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Projekte. „Weg vom Defizitdenken, hin zu neuen Strategien, um in dem Bewerbungsprozess bestehen zu können.“ Auch beim Trend hin zu digitalen Formen der Bewerbung gebe es Unterstützungsbedarf, damit die Menschen nicht „abgehängt“ werden.

Aufgrund ihrer Ausrichtung hat die NEUE ARBEIT große Erfahrung mit verschiedenen Förderinstrumenten wie zum Beispiel der „Öffentlich geförderten Beschäftigung“ (ÖgB). Mit diesem Instrument förderte das Land Nordrhein-Westfalen seit 2013 arbeitsmarktferne Menschen

Brigitte Castillo Hernández,
NEUE ARBEIT der Diakonie
Essen gGmbH



Nadja Schütze,
NEUE ARBEIT der Diakonie
Essen gGmbH



aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), bis es dann vom Teilhabechancengesetz abgelöst wurde. ÖGB kann als Blaupause für das Teilhabechancengesetz gesehen werden. Insgesamt 178 Personen, etwa jeweils zur Hälfte Männer und Frauen, beschäftigt die NEUE ARBEIT aktuell nach Paragraf 16 i. „Wir haben als großer Beschäftigungsträger viele Gewerke, in denen wir den gefördert Beschäftigten unterschiedliche Tätigkeitsfelder anbieten können“, erklärt Nadja Schütze. „Für uns ist wichtig, dass die Menschen nicht über die gesamte mögliche Förderlaufzeit – im Fall des 16 i wären das fünf Jahre – bei uns beschäftigt sind, sondern dass wir sie stabilisieren, sie fachlich und persönlich stärken und schon früher Übergänge zu anderen Arbeitgebern schaffen.“

Aber auch interne Übernahmen von 16 i-Beschäftigten kommen bei der NEUEN ARBEIT durchaus vor. Brigitte Castillo Hernández, Abteilungsleitung im Fachbereich Beratung der NEUEN ARBEIT, ist für das Modellprojekt „VAsA – Verhinderung von Armut und sozialer Ausgrenzung“ zuständig. Im Rahmen dieses Projekts werden Familien begleitet, „um Stolpersteine auf dem Weg in Richtung Arbeit beiseite zu räumen.“ Da es sich in erster Linie um Familien mit Migrationshintergrund und oftmals noch geringen Deutschkenntnis-

sen handelt, setzt die NEUE ARBEIT dazu sogenannte Sprachmittlerinnen¹ ein. Eine dieser fest eingestellten Fachkräfte ist eine ehemalige 16 i-Teilnehmerin. „Ihr Vorteil war, dass sie durch eine ähnliche dreijährige geförderte Tätigkeit bei uns inklusive diverser Weiterbildungen sehr gut vorbereitet war auf diese Aufgabe. Außerdem kannte sie unser Unternehmen dadurch schon gut“, sagt Brigitte Castillo Hernández. „Ihr ist die Rolle der Sprachmittlerin sehr klar. Das erleben wir als unglaublich positiv. Sie ist eine große Bereicherung für das gesamte Team.“

Viele 16 i-Beschäftigte arbeiten bei der NEUEN ARBEIT im hauswirtschaftlichen Bereich (Catering, Betriebsverpflegung, Objektreinigung, Wäscherei, Großküche), im Handwerksbereich (Oldtimer-Werkstatt, Fahrradwerkstatt, Haustechnik, Immobilienverwaltung), im Verkauf (Diakonieläden), in der Kreativwerkstatt (unter anderem kreatives und gestalterisches Arbeiten) und in weiteren der insgesamt 22 Bereiche. „Viele Möglichkeiten für viele Menschen, die unterschiedliche Vorerfahrungen haben“, fasst Nadja Schütze das Angebot zusammen.

Gutes „Matching“ ist wichtig

Für die Vermittlung auf Arbeitsplätze in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts sind die Arbeitsvermittler der NEUEN ARBEIT von entscheidender Bedeutung. „Sie wissen genau: Wer ist der Mensch? Wer ist der Arbeitgeber? und: Welcher Mensch und welcher Arbeitgeber passen gut zusammen?“, verdeutlicht Nadja Schütze. Dabei gehe es um mehr als die Qualifikation auf dem Papier, sondern vielmehr um das „Gesamtpaket“, das für das Matching stimmig sein müsse.

Einer der Arbeitsvermittler bei der NEUEN ARBEIT hat auch den Kontakt von Volker Laatz zu den EBE hergestellt, der dann von seiner 16 i-Beschäftigung bei der NEUEN ARBEIT in eine 16 i-Beschäftigung bei der EBE wechseln konnte. Ein solcher Wechsel ist einmalig nach dem Teilhabechancengesetz möglich.

Die EBE hatten bereits im Rahmen des Vorläuferprojekts „MILA – Integration von langzeitarbeitslosen Menschen in den Arbeitsmarkt in NRW „ sechs Beschäftigte übernommen und gute Erfahrungen damit gemacht. Fünf der Teilnehmenden arbeiten heute in Festanstellungen bei den EBE. „Wir schauen gezielt darauf, wie viele geförderte Beschäftigte wir ins Unternehmen holen, weil wir möglichst allen auch die Perspektive einer Weiterbeschäftigung nach der Förderung bieten wollen. Das ist aus unserer Sicht nur fair“, erklärt Margarethe Pösken. Man habe mit der Beschäftigung dieser Menschen bei den „Mängelmeldern“ drei wichtige Dinge verbunden: Erstens einen sozialen Beitrag dazu, Langzeitarbeitslose wieder ins Berufsleben zu holen. Zweitens ergebe sich für langjährige Mitarbeiter die Entwicklungsmöglichkeit, als Vorarbeiter der 16 i-Beschäftigten bei den Mängelmeldern zu fungieren. Drittens verbessere man das Stadtbild mit dieser neuen Einheit. Nach zwei, drei Jahren erhalten die nach 16 i-Geförderten dann die Chance, in eine Abteilung des Kerngeschäfts der EBE zu wechseln und machen damit Platz für neue Langzeitarbeitslose, die dann wieder bei den Mängelmeldern einsteigen können. Als Verbesserung gegenüber den früheren Förderungen von Langzeitarbeitslosen nennt Margarethe Pösken vor allem die höhere finanzielle Förderung nach 16 i, die in den ersten

¹ Sprachmittlung meint Dolmetschen unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte. Also zum Beispiel das Ausräumen von Missverständnissen, die sich durch die Unkenntnis von gesellschaftlich-kulturellen Gepflogenheiten auf der einen wie der anderen Seite ergeben. Somit ist Sprachmittlung eine wesentlich komplexere Aufgabe als reines Übersetzen. Gleichzeitig können Sprachmittlerinnen und -mittler als Vorbilder für zugewanderte Menschen fungieren.

Stefanie Bersin,
Entsorgungsbetriebe
Essen GmbH



Margarethe Pösken,
Entsorgungsbetriebe
Essen GmbH

beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent des Arbeitsentgelts, im dritten Jahr 90 Prozent, im vierten Jahr 80 Prozent und im fünften Jahr immer noch 70 Prozent beträgt.

Coaching als Erfolgsfaktor

Als einen Erfolgsfaktor für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes stehen die EBE das integrierte Coaching, das Bestandteil von 16 i-Beschäftigten ist. Die Rückkopplung zwischen Coach, Unternehmen und Mitarbeitenden sei ein wichtiges Element. „Ich habe zum Beispiel erlebt, dass bei den neuen Mitarbeitenden Zweifel aufkamen, ob sie den Job überhaupt bewältigen können, auch noch in der Phase, als es um die Übernahme in ungeforderte Beschäftigung ging. In dieser Situation konnte der Coach dabei helfen, dass die Menschen nicht in ein Tief fielen und in alte Muster zurückgeworfen wurden wie zum Beispiel sich ohne Grund krankzumelden oder einfach nicht zu erscheinen“, sagt Margarethe Pösken. Empathie mit den Coachee und pragmatische, lebenspraktische Unterstützung wie zum Beispiel Behördengänge sieht sie als wichtige Kompetenzen, die ein Coach für seine Aufgabe mitbringen muss. Auch benötigten die Menschen oft Unterstützung bei der Regelung ihrer finanziellen Situation, ergänzt Nadja Schütze. Wenn die Miete und vieles andere wie etwa die Monatsfahrkarte selbst bezahlt werden müsse, nachdem das Geld nicht mehr vom Jobcenter kommt, müssten neue Routinen entwickelt werden. Die Menschen seien dann dankbar, dass sie jemanden an der Seite haben, der sie dabei begleitet.

Das nach dem Teilhabechancengesetz vorgesehene Coaching ist im ersten Jahr verpflichtend, kann aber über den gesamten Zeitraum bei Bedarf genutzt werden. Als obligatorisch sind in Essen zwischen Jobcenter und Weststadt Akademie als Träger des Coachings bei den EBE zunächst nur drei Coaching-Termine beim Eintritt von Langzeitarbeitslosen in 16 i-Tätigkeiten vereinbart.² Beim ersten Termin handelt es sich um ein Kennenlerngespräch zwischen Coach und Beschäftigtem. Das zweite Gespräch findet im Betrieb unter Beteiligung der dort involvierten Personen statt. Im dritten Gespräch geht es vor allem um ein Feedback des Beschäftigten, nachdem er einige Zeit auf seinem Arbeitsplatz gearbeitet hat. Weitere Termine können dann je nach Bedarf durch die Beschäftigten oder den Betrieb vereinbart werden.

Bei den EBE haben die gefördert Beschäftigten darüber hinaus noch besondere Ansprechpersonen im Betrieb. „Wenn irgendetwas zu klären ist oder ich Unterstützung brauche, rede ich hier im Betrieb mit unseren Betriebsmeistern“, sagt Volker Laatz. „Betriebsmeister“ werden bei den EBE die Personen genannt, die diese Teams leiten. Das Mängelmelder-Team besteht aus neun 16 i-Kräften und sechs langjährigen Stammkräften. „Die Betriebsmeister teilen die Kolleginnen und Kollegen ein, organisieren die Arbeit und sind auch erste Ansprechpersonen, wenn es Probleme vor Ort gibt“, erklärt Margarethe Pösken. „Damit haben sie eine ganz zentrale Funktion für uns. Gerade die beiden Vorgesetzten von Herrn Laatz haben immer ein offenes Ohr für die Einsatzkräfte und sind sehr kooperativ.“ Man habe auch schon im MILA-Projekt sehr bewusst diese Betriebsmeister ausgewählt, weil sie es schaffen, mit jeder Person adäquat zu ihrem Wesen umzuge-

hen, ergänzt Stefanie Bersin, Pressesprecherin der EBE. Auch bei der NEUEN ARBEIT gibt es zusätzlich Ansprechpartner für die 16 i-Beschäftigten, die den Menschen in Krisen- und Konfliktsituationen und für die Begleitung und Stabilisierung während der Beschäftigung zur Verfügung stehen sowie den Prozess des Übergangs in weitere Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen.

Förderung von Weiterbildungen sind möglich

Das Jobcenter als Mittelgeber erkundigt sich bei Volker Laatz regelmäßig nach „dem Stand der Dinge“, fragt zum Beispiel nach, wie die Chancen für eine Weiterbeschäftigung nach der Förderung stehen. Im Fall von Volker Laatz wäre dafür die Erweiterung seiner Fahrerlaubnis hilfreich. Sein Interesse für eine entsprechende Weiterbildung hat er bereits angemeldet. „Dass der Kollege Volker Laatz sich schon damit auseinandergesetzt hat, wie er sich bei uns weiterentwickeln kann, nimmt das Unternehmen natürlich wahr und zeigt uns, wie gut er hier angekommen ist“, sagt Stefanie Bersin.

Im Rahmen der Förderung nach 16 i stehen für solche Weiterbildungen zusätzliche Fördergelder zur Verfügung. Die Erweiterung eines Führerscheins wäre über diese Mittel finanzierbar. Die EBE finanzieren grundsätzlich ebenfalls Führerscheine für Mitarbeitende, darüber hinaus auch Weiterbildungs-Module, die neben dem Führerschein notwendig sind, um Abfälle transportieren zu dürfen, und die zum Teil sehr großen Müllfahrzeuge sicher durch die teils engen Straßen fahren zu können, sogenannte „Berufsfahrerqualifikationsmodule“.

² In Essen gibt es aktuell insgesamt 722 Beschäftigte nach § 16 i, bei Weststadt stehen 270 Coachingplätze zur Verfügung.



Volker Laatz,
Entsorgungsbetriebe
Essen GmbH

Gute Perspektiven also für Volker Laatz. Gefragt, wo er sich in fünf Jahren sieht, zögert er auch nicht lange mit der Antwort: „Bei den EBE mit der Befähigung, Fahrzeuge führen zu dürfen. Ich will zwar nicht nur fahren, aber ich denke, es ist eine gute Sache, wenn man in verschiedenen Bereichen eingesetzt werden kann.“ Privat macht Volker Laatz jetzt schon froh, dass ihm mehr Geld zur Verfügung steht und er zum Beispiel in der Lage ist, den vollen Unterhalt für sein Kind zu zahlen. Auch mit dem neuen Tagesrhythmus – er steht um halb vier auf, seine Schicht beginnt um halb sechs – hat Volker Laatz keine Schwierigkeiten mehr.

30 Prozent der Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz in NRW

Derzeit werden bundesweit rund 54.000 Menschen nach dem Teilhabechancengesetz gefördert, 42.000 nach Paragraph 16 i und 12.000 nach Paragraph 16 e des SGB II (Stand jeweils Februar 2021). Nordrhein-Westfalen hat einen Anteil von 30 Prozent an den nach 16 i geförderten und 27 Prozent an den nach 16 e geförderten Personen. In absoluten Zahlen sind das knapp 13.000 beziehungsweise gut 3.000 Menschen. Nur rund 35 Prozent davon sind Frauen – es bedarf zukünftig also noch stärkerer Bemühungen, gezielter Frauen zu fördern. Rund 60 Prozent der nach 16 i-Beschäftigten sind 45 Jahre und älter. Bei den nach 16 e Beschäftigten liegt der Schwerpunkt mit ebenfalls 60 Prozent bei den 35- bis 55-Jährigen. 58 beziehungsweise 52 Prozent der Teilnehmenden haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die meisten 16 i-Beschäftigten arbeiten in gebäude- und versorgungstechnischen Berufen, Erzie-

hungsberufen, sozialen und hauswirtschaftlichen Berufen, Gartenbauberufen und in der Floristik. Im Bereich des 16 e sind Beschäftigungsverhältnisse über dieselben sowie über Berufe im Bereich der Unternehmensorganisation, wie etwa Büro, Sekretariat oder auch Personalwesen, Verkauf, Verkehr und Logistik relativ gleichmäßig verteilt. Über die Hälfte der Teilnehmenden sind hier auch in weiteren Berufshauptgruppen beschäftigt. Die NEUE ARBEIT in Essen sieht Schwerpunkte ihrer Vermittlungen in 16 i-Arbeitsverhältnisse im hauswirtschaftlichen und im pflegerischen Bereich sowie im Bereich Objektreinigung.

Die Evaluation der bisherigen Umsetzung des Teilhabechancengesetzes durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) bescheinigt dem Gesetz gute Erfolge. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fasste die wichtigsten Erkenntnisse aus der Evaluation im März 2021 so zusammen: „Die Jobcenter empfinden vor allem die Förderung der ‚Teilhabe am Arbeitsmarkt‘ (Paragraph 16 i SGB II) als innovativ und als Bereicherung für die Eingliederung von arbeitsmarktfernen Menschen. Mit dem Teilhabechancengesetz werden die richtigen Zielgruppen erreicht: Arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Menschen, meist ohne Berufsabschluss, darunter viele ältere Menschen. Klar bestätigt wird, dass der neue Ansatz, geförderte Beschäftigung

³ Bundesminister Hubertus Heil wirbt aus diesen Gründen derzeit für eine Entfristung des Paragraphen 16 i des SGB II. Nach aktueller Rechtslage sind Zugänge zum Förderinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nur bis zum 31.12.2024 möglich – spätestens 2029 wäre mit der Förderung also Schluss.

ANSPRECHPERSON BEI DER G.I.B.

Ute Soldansky, Tel.: 02041 767256
u.soldansky@gib.nrw.de

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767204
b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKTE

NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH:

Brigitte Castillo Hernández

Abteilungsleitung im Fachbereich Beratung
Tel.: 0172 1497267
brigitte.castillo@neue-arbeit-essen.de

Nadja Schütze, Abteilungsleitung für die Bereiche Vermittlung und arbeitsmarktpolitische Projekte
Tel.: 0201 64985624, mobil: 0172 1507418
nadja.schuetze@neue-arbeit-essen.de

Entsorgungsbetriebe Essen GmbH:

Margarethe Pösken, Personalleitung
Entsorgungsbetriebe Essen GmbH
Tel.: 0201 8541100
mpoesken@ebe-essen.de

Stefanie Bersin, Pressesprecherin und Leiterin der Unternehmenskommunikation
Tel.: 0201 8541060
presse@ebe-essen.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
frank_krupopf@web.de

mit einem begleitenden Coaching zu verbinden, zu einer nachhaltigeren Beschäftigungsaufnahme führt. Dies sichert eine Stabilisierung im Alltag und im Beruf.“³

Nadja Schütze von der NEUEN ARBEIT der Diakonie Essen teilt grundsätzlich diese positive Sicht auf das Teilhabechancengesetz: „Die NEUE ARBEIT hat sich immer für einen sozialen Arbeitsmarkt stark gemacht, der längerfristig gefördert wird. Das ist das, was die Menschen, um die es hier geht, brauchen. Auch Studien belegen, dass längerfristige Maßnahmen einen viel nachhaltigeren Effekt haben und die Menschen so die Chance bekommen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und integriert zu werden.“ Wünschen würde sich Nadja Schütze allerdings, „dass sich mehr Arbeitgeber wie die EBE als ‚Chancegeber‘ für die Menschen verstehen.“