

# Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

**AUSGABE 16**

**Dezember 2011**

LEITTHEMA

## Wende auf dem Arbeitsmarkt?



**Weitere Themen:**

**Instrumentenreform im SGB II und III**

## Leitartikel

- 3** Fachkräftesicherung – Ausgangslage in Ostwestfalen-Lippe  
Claudia Hilse, Leiterin Regionalagentur OWL

## Handlungskonzept

- 5** Initiative zur Fachkräftesicherung in Ostwestfalen-Lippe erfolgreich gestartet

## Kommentar

- 6** Wende auf dem Arbeitsmarkt?

## Zahlen, Daten, Fakten

- 7** IHK Ostwestfalen zu Bielefeld: Umfrage zur Fachkräftesicherung

## Interview

- 8** „Die Wirtschaft wird die Fachkräfte der Zukunft in vielfältiger Form mitentwickeln“

## Arbeitsmarkt aktuell

- 9** Atypische Arbeitsverhältnisse in OWL – die andere Seite der Medaille  
**10** Bedarfsgemeinschaften völlig aus der Bedürftigkeit führen  
**11** Zweite Kundenanalyse beim Jobcenter Arbeitplus Bielefeld  
**12** Das „IQ“ Netzwerk nun auch in OWL am Start

## Arbeitsmarkt gestalten

- 13** Die Charta der IfB! – ein gemeinsames Bild der Zukunft der Beschäftigung

## Instrumentenreform

- 15** Instrumentenreform im SGB II und III: Nach der Reform ist vor der Reform  
Ralph Lauhoff-Baker, Stabsstelle der Geschäftsführung der Arbeitplus Bielefeld

## OWL aktuell

- 16** Jobcenter Kreis Gütersloh nun neuer Fachbereich des Kreises

## Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

## Redaktion

Daniela Pixa  
Teutoburger Straße 38  
33604 Bielefeld  
Fon: 0521 - 13 75 25  
Mail: daniela.pixa@web.de

## V.i.S.d.P.

Claudia Hilse  
Mail: c.hilse@regionalagentur-owl.de

Ralph Lauhoff-Baker  
Mail: ralph.lauhoff-baker@jobcenter-ge.de

## Bildquelle

Cover: © coramax #32636168 auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



## Fachkräftesicherung – Ausgangslage in Ostwestfalen-Lippe



Claudia Hilse  
Leiterin  
Regionalagentur OWL

**G**ut qualifizierte Fachkräfte sind ein entscheidender Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Dies gilt ganz besonders für die wirtschaftlich starke und innovative Region Ostwestfalen-Lippe, die sich mit einer ganzen Reihe von Branchen sehr erfolgreich auch international am Markt behauptet.

Die verbesserte Konjunkturlage und die ersten deutlich spürbaren Auswirkungen des demografischen Wandels zeigen, dass es für die Unternehmen aus OWL künftig schwieriger sein wird, Fachkräfte zu finden und zu binden. Von einem allgemeinen Fachkräftemangel kann in unserer Region noch nicht die Rede sein. Aber schon jetzt gibt es Fachkräftemangel in einzelnen Wirtschaftszweigen. Deshalb ist es wichtig, jetzt gegenzusteuern, um zukünftige Engpässe zu vermeiden.

### Entwicklung eines regionalen Handlungskonzeptes

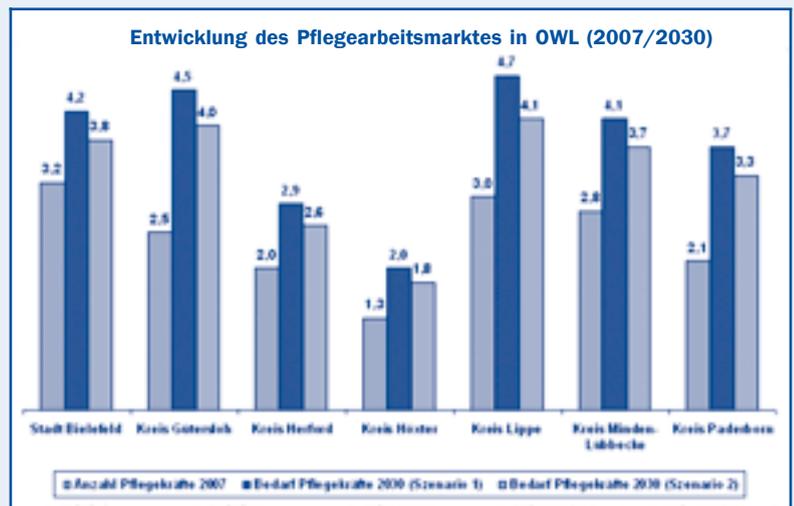
Im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung des Landes NRW, die im Sommer 2011 gestartet wurde, hat die Regionalagentur OWL unterschiedliche Datenquellen für die Region ausgewertet und eine Analyse der Fachkräfteentwicklung für OWL erstellt.

Die Ergebnisse sind Grundlage für ein regionales Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung in OWL, das im September 2011 verabschiedet wurde. Nachfolgend sind die wichtigsten Entwicklungen und Problemstellungen der Fachkräftesicherung für OWL zusammengefasst:

1. Ostwestfalen-Lippe ist eine mittelständisch geprägte Region mit breitem Branchenmix und über 70 Prozent kleinen und mittleren Unternehmen. Für große Unternehmen ist die langfristige Fachkräftesicherung seit vielen Jahren ein wichtiges Ziel ihrer Organisations- und Personalentwicklung. Auch kleine und mittlere Unternehmen beschäftigen sich aktuell intensiver mit der Personalgewinnung und -bindung. Sie wollen laut einer IHK-Umfrage aus dem Frühjahr 2011 vor allem in Weiterbildung, Ausbildung und flexiblere Arbeitszeiten investieren.
2. Die Region ist ein Innovationsstandort mit zahlreichen interessanten Technologie-Unternehmen, einem ausgeprägten Dienstleistungssektor und einer star-

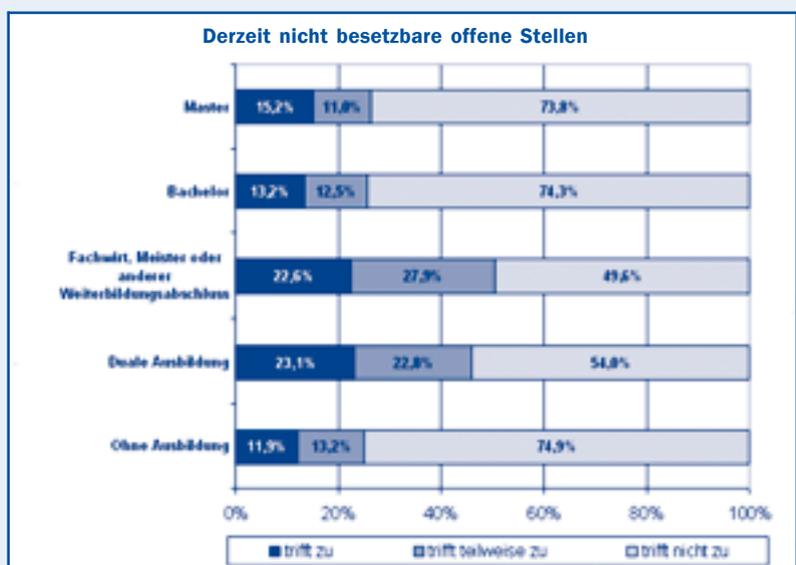
ken Gesundheitswirtschaft, die auf eine breite Fachkräftebasis angewiesen sind. Im Wettbewerb mit anderen Regionen ist es für Unternehmen aus OWL wichtig, qualifizierte Fachkräfte, auch für die ländlichen Gebiete zu gewinnen und langfristig an die Region zu binden. Gerade kleinere Unternehmen benötigen zudem einfach umsetzbare Instrumente, um im Wettbewerb mit großen Betrieben auch zukünftig für potenzielle Beschäftigte attraktiv zu bleiben.

3. Fachkräfteengpässe bestehen bereits im Bereich Metall, Elektro, Mechatronik, IT und in der Gesundheitswirtschaft. Eine besonders schwierige Entwicklung wird für den Pflegearbeitsmarkt prognostiziert.



Quelle: IAB Regional, 2011 (Werte in Tausend)

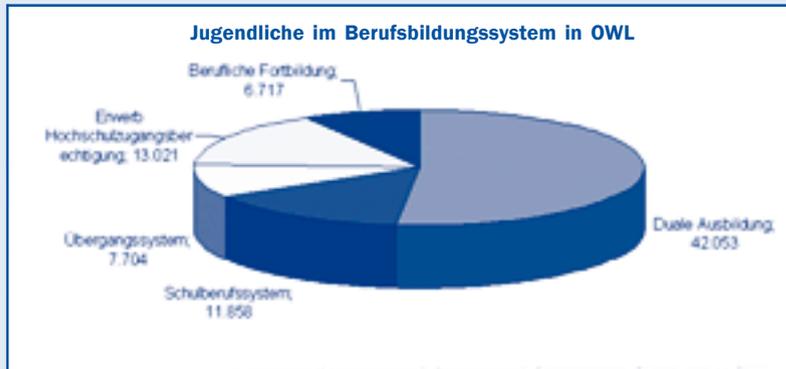
4. Eine Unternehmensbefragung der IHK aus dem März 2011 und der Arbeitsmarktmonitor der Agenturen für Arbeit zeigen dabei, dass die Betriebe die größten Probleme bei der Stellenbesetzung nicht nur bei den Hochqualifizierten, sondern gerade im Segment der ausgebildeten Fachkräfte sehen. Besondere Engpässe gibt es teilregional bei Metallverformern und Elektrikern, bei Ärzten und Apothekern.



Quelle: IHK-Umfrage „Fachkräftesicherung 2011“

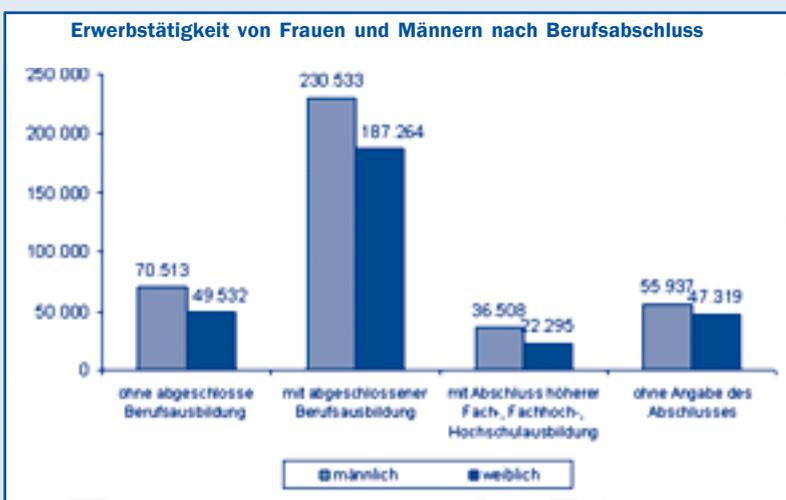
5. Zurzeit ist Ostwestfalen-Lippe noch eine vergleichsweise junge Region. Doch die Basis für Fachkräftenachwuchs in OWL schrumpft. 2020 verlassen 12,5 Prozent junge Menschen (6.000) weniger die Schule als heute. Mehr Menschen verlassen zudem OWL. Insbesondere Jugendliche aus den ländlichen Gebieten zieht es in die städtischen Zentren in und außerhalb der Region.

42.000 junge Menschen befinden sich zurzeit in einer dualen Ausbildung. Im Vergleich mit anderen Regionen ist die Ausbildungsquote überdurchschnittlich hoch. Bereits jetzt fehlen aber Auszubildende im Gastgewerbe, im Baugewerbe, in Dienstleistung und Handel. Knapp 23 Prozent der Jugendlichen brechen ihre Ausbildung ab. Zugleich hat die Region noch Ausbildungspotenziale: 7.700 Jugendliche befinden sich im Übergangssystem Schule-Beruf, 18 Prozent der jungen Beschäftigten sind geringfügig beschäftigt.



Quelle: Kommunales Bildungsmonitoring, Schuljahr 2010/11

- Mit fast 100.000 Studierenden kann OWL auf eine gute Basis für hoch qualifizierten Nachwuchs zurück greifen. Absolventen/-innen in der Region zu halten und für regionale Unternehmen zu gewinnen, ist eine wichtige Strategie im Standortwettbewerb. Auch Studienabbrecher/-innen sind eine interessante Fachkräftenressource für die Region. Genaue Zahlen über ihren Verbleib liegen aber noch nicht vor.
- Eine der größten Fachkräftenressourcen der Region sind Frauen. Sie sind trotz guter Qualifikationen aufgrund von Familienaufgaben häufig nur in Teilzeit beschäftigt und erreichen seltener betriebliche Führungspositionen. Ihre Beschäftigungsquote liegt bei 46,7 Prozent, ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten bei 86 Prozent.



Quelle: Landesbetrieb Information und Technik NRW, Stand 30.06.2010

- Die Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen steigen. Gleichzeitig haben in OWL 17 Prozent der Beschäftigten keine Ausbildung. Die Verbesserung ihrer Qualifikation ist auch mittelfristig erforderlich, um die Unternehmen der Region wettbewerbsfähig zu halten.
- Insbesondere Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten aufgrund fehlender Anerkennung von Abschlüssen, informeller Unterstützungsnetzwerke oder Qualifikationen häufiger als An- und Ungelernte oder unterhalb ihrer

Qualifikationsniveaus. Ein sehr wertvolles Beschäftigungspotenzial geht der Region so verloren.

- Ältere Menschen sind eine wichtige Fachkräftenressource für die Region, die durch spezifische Maßnahmen weiter gestärkt werden kann. 190.000 Beschäftigte in OWL sind über 50 Jahre. Gleichzeitig sinken die Wiedereinstiegchancen mit zunehmendem Alter – über 50-Jährige sind auch besonders betroffen von Langzeitarbeitslosigkeit.

## Hoher Chancenquotient beim Fachkräftepotenzial

Ostwestfalen-Lippe ist, das wird aus der Analyse deutlich, eine Region mit sehr spezifischen Stärken, aber auch mit ausgeprägten Problemstellungen. Die langfristige Sicherung von Fachkräften ist – unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung – auch aufgrund der ländlichen Struktur ein Kernthema für die Region.

Das Wirtschaftsblatt Westfalen hat in 2011 einen Chancenquotienten für das Fachkräftepotenzial der einzelnen Regionen errechnet. Ostwestfalen-Lippe schneidet in dieser Analyse gut ab, weil konstatiert wird, dass hier die Potenziale von (hoch)qualifizierten Frauen mit Kindern, von Älteren über 50 Jahre und von jungen Menschen in der Region noch nicht ausgeschöpft sind.

## Unternehmen müssen flexibler werden

Dies bedeutet aber auch für Unternehmen, sich flexibler auf Stärken und Probleme potenzieller Fachkräfte einstellen zu müssen, als dies in der Vergangenheit erforderlich war.

Betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz oder zu enger Kooperationen mit Schulen sind nur einige Beispiele für praxiserprobte Instrumente, die Unternehmen nutzen können, um Fachkräfte für den eigenen Betrieb zu sichern.

Das regionale Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung, das nachfolgend noch vorgestellt wird, enthält zahlreiche Empfehlungen, wie die Region einem drohenden Fachkräftemangel begegnen kann.

Es wurde unter der Moderation der Regionalagentur OWL mit knapp 70 Akteuren aus der Region erarbeitet und diskutiert. Denn die Entwicklung, die Bindung und die Förderung von Fachkräften ist eine Aufgabe, die nur gemeinsam gelingen kann und von der Unternehmen, Beschäftigte und die gesamte Region profitieren.

Detailinformationen zur Entwicklung in OWL sowie das vollständige regionale Handlungskonzept finden Sie unter: [www.regionalagentur-owl.de](http://www.regionalagentur-owl.de)

### Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL  
 Claudia Hilse  
 Mail: [c.hilse@regionalagentur-owl.de](mailto:c.hilse@regionalagentur-owl.de)

## Initiative zur Fachkräftesicherung in Ostwestfalen-Lippe erfolgreich gestartet

**D**ie landesweite Initiative zur Fachkräftesicherung setzt auf regionale Partnerschaft und regionale Lösungen, da der Fachkräftemangel regional und branchenspezifisch sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. In allen 16 Arbeitsmarktregionen des Landes NRW – so auch in OWL – wurden deshalb gemeinsam mit den Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren vor Ort Strategien und Konzepte entwickelt, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. In den regionalen Handlungskonzepten beschreiben die Regionen Ziele, die in den nächsten Jahren erreicht werden sollen.

### Entwicklung des regionalen Handlungskonzepts

Für die Beteiligung am Landesprogramm haben die NRW-Regionen unter Berücksichtigung der Aktivitäten und Projekte vor Ort einen abgestimmten Handlungsplan erstellt. Die Aufstellung der Handlungspläne wurde landesweit von den Regionalagenturen veranlasst.

Auch die Regionalagentur OWL hat ein regionales Handlungskonzept „Fachkräftesicherung in Ostwestfalen-Lippe“ auf den Weg gebracht. Über 70 Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure aus der Region haben unter Koordination der Regionalagentur OWL Vorschläge für die Region diskutiert und das Konzept gemeinsam entwickelt.

### Handlungsfelder und zusätzliche Bedarfe in OWL

Ein übergeordnetes Ziel für OWL ist die Vereinbarung eines Bündnisses zur Fachkräftesicherung, in dem Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteure ihre Aktivitäten für die ganze Region nutzbar machen, den Informations- und Erfahrungstransfer optimieren und gemeinsam Impulse für wichtige regionale Entwicklungen geben. Daneben sind im regionalen Handlungskonzept vier Handlungsfelder für OWL definiert:

**Handlungsfeld 1 „Nachwachskräfte gewinnen und entwickeln“:** Besonders wichtig zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist für die Unternehmen der Region die Steigerung der eigenen Ausbildungsaktivitäten. Der Nachwuchs soll deshalb frühzeitig für duale Ausbildung gewonnen und die Attraktivität der dualen Ausbildung gesteigert werden.

Erklärte Ziele der Akteure in OWL sind außerdem die Verbesserung der Passgenauigkeit der Vermittlung, die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und die Erhöhung der Mobilität von Jugendlichen. Weiterhin will die Region den Anteil junger hochqualifizierter Nachwuchskräfte erhöhen.

Zugänge zu den Hochschulen ohne Abitur sollen bekannter gemacht, die Nutzung dualer Studiengänge ausgeweitet, Studienabbrüche vermieden und Übergänge von der Hochschule in die Wirtschaft verbessert werden.

**Handlungsfeld 2 „Fachkräfte für kleine und mittlere Unternehmen sichern“:** Unternehmen in OWL brauchen das notwendige Handwerkszeug, um mit effektiven Maßnahmen auf den Fachkräftemangel zu reagieren. Ziel der Region ist daher die Stärkung personalstrategischer Aktivitäten in den Betrieben. Der Fachkräftebedarf in kleineren Unternehmen soll analysiert, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt und die präventive Gesundheitsförderung in den Unternehmen ausgebaut werden.

Ziel ist außerdem, die Entwicklung innovativer Formen des Personalmarketings für KMU voranzutreiben und dabei den Fokus insbesondere auf die Entwicklung von überbetrieblichen Unterstützungsstrukturen und die Öffnung für neue Wege der Personalgewinnung und -bindung zu legen.

**Handlungsfeld 3 „Berufliche Qualifikation ausbauen“:** Die Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen steigen. Kompetenzsteigerungen bei den Beschäftigten in den Betrieben wie auch bei den Erwerbslosen sind deshalb ein wichtiger Faktor zur Vermeidung des drohenden Fachkräftemangels. Dabei sollen insbesondere Beschäftigtengruppen in den Blick genommen werden, deren Potenziale bislang eher weniger genutzt wurden.

Der Start einer Qualifizierungsoffensive für an- und ungelernte Arbeitskräfte, die Verbesserung der Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen durch flexible Weiterbildungsangebote und die intensivere Nutzung der Potenziale älterer Mitarbeiter/-innen durch altersgerechte Qualifizierungsangebote sind Strategien zur Fachkräftesicherung in OWL.

Weitere Ziele: die Entwicklung von zusätzlichen Unterstützungsangeboten für die berufliche Qualifizierung der Migranten/-innen in OWL, die Öffnung von KMU für Lebenslanges Lernen, die Überprüfung des Weiterbildungsbedarfs in KMU und die Förderung von branchenspezifischen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung.

**Handlungsfeld 4 „Regionales Fachkräftemonitoring“:** Um Transparenz herzustellen, werden vom Land NRW Daten zur Verfügung gestellt, die regelmäßig regional ausgewertet werden und in die Fortschreibung des Handlungskonzepts einfließen. Ziel ist die genaue Identifizierung der Fachkräftebedarfe in OWL und die Kommunikation an alle beteiligten Akteure.

Dazu sollen in regelmäßigen Abständen auch die Anforderungen kleiner und mittlerer Unternehmen durch Befragungen ermittelt werden. In OWL wird die Koordination der Fachkräfteinitiative über die OWL Marketing GmbH erfolgen, die auch das Fachkräftemonitoring und die abgestimmte Umsetzung der Aktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern übernimmt.

### Teilnahme am Förderwettbewerb

Auf der Grundlage des Handlungskonzepts können Projektvorhaben über die Regionalagenturen eingereicht werden. Insgesamt stehen hierfür in NRW 50 Millionen Euro bis 2015 bereit. Teilnahmeberechtigt sind: Gemeinschaftseinrichtungen der Wirtschaft und der Arbeitnehmer, Kommunen und Kommunalverbände, Unternehmensverbände, Kammern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Stiftungen und intermediäre Organisationen. Weitere Arbeitsmarktakteure können als Kooperationspartner eingebunden werden, wie z.B. die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter.

Das Handlungskonzept für OWL, der Aufruf des Landes zur Fachkräfteinitiative in NRW sowie Stichtage und Vordrucke zur Antragstellung können unter [www.regionalagentur-owl.de](http://www.regionalagentur-owl.de) heruntergeladen werden.

#### Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL  
Melanie Taube  
Mail: [m.taube@regionalagentur-owl.de](mailto:m.taube@regionalagentur-owl.de)

## Wende auf dem Arbeitsmarkt?



Rüdiger Matisz  
Vorsitzender Geschäftsführung der  
Agentur für Arbeit Paderborn

**V**or nicht mal einem halben Jahr überboten sich noch alle Experten mit Erfolgsmeldungen und die Wirtschaftsprognosen wurden angehoben. Diese Euphorie ist vorbei. Alle bedeutenden Wirtschaftsforschungsinstitute haben ihre Wachstumsprognosen inzwischen nahezu halbiert. Die OECD hat für Ende des Jahres sogar ein Schrumpfen der Wirtschaftsleistung in Deutschland vorausgesagt. Der Mainstream geht davon aus, dass für 2011 ein dreiprozentiges Wirtschaftswachstum realistisch sein wird und im Jahr 2012 noch 1,25 Prozent Wachstum möglich erscheinen.

### Aufschwung im Abschwung

Der Schwung, mit dem sich die deutsche Wirtschaft in den vergangenen Jahren aus der Krise gearbeitet hat, lässt also deutlich nach. Es wird von einer Verlangsamung des Aufschwungs gesprochen, eine länger dauernde Rezession wird jedoch nicht erwartet.

Ursache für die verhaltenere Lageeinschätzung ist die Abschwächung der Exportnachfrage aufgrund von Unsicherheiten im Finanzsystem und zunehmender Konjunkturschwäche der größten Abnehmerländer, die mit Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien und Italien alle in Europa liegen. Erst danach kommen die asiatischen Staaten in der Spitze mit China, Indien und Brasilien, bei denen die Wirtschaftsentwicklung deutlich dynamischer verläuft.

Die USA stöhnen unter ihren überbordenden Schulden und bei den Haupt-handelspartnern in der Europäischen Union müssen zunächst einmal die öffentlichen Haushalte in Ordnung gebracht werden. Dies wird Sparprogramme nach sich ziehen und damit keine positiven Signale für deren Konjunktoren setzen können. Die Entwicklung der Exporte wird die zentrale Frage für den weiteren Konjunkturverlauf in Deutschland sein.

Die Binnennachfrage fungiert nach wie vor als eine Stütze der Konjunktur und die Baukonjunktur mit nachgelagerten Gewerken im Handwerk behält wahrscheinlich ihren bisherigen positiven Verlauf auch im Jahr 2012 bei.

Die allgemeine Expertenmeinung geht dahin, dass, solange kein neuer Schock von der Tragweite der Finanzkrise in 2008 auftritt, die Weltwirtschaft einen Abschwung, aber keine Rezession erleiden wird. Dafür ist das Wachstum in den Schwellenländern nach wie vor zu stark, aus denen bereits heute schon Dreiviertel des globalen Wachstums kommt.

### Positive Perspektive für Ostwestfalen-Lippe

Risiken für die deutsche Konjunktur gibt es also durchaus. Die Wachstumsraten sinken, und trotzdem erleben wir von Monat zu Monat parallel sinkende Arbeitslosenzahlen. Wie geht das in unserer Region zusammen?

In Ostwestfalen-Lippe haben wir zurzeit insgesamt 65.884 registrierte Arbeitslose, wobei das 7.724 oder 10,5 Prozent weniger als im Vorjahr sind. Die Meldungen der offenen Arbeitsstellen bewegen sich deutlich über dem Vorjah-

resniveau. In einzelnen Berufen erleben wir sogar schon einen Fachkräftengpass.

Nach Untersuchungen der ostwestfälischen IHK und des Handwerks blicken die Unternehmer noch positiv in die Zukunft und die Ergebnisse einer bundesweiten Umfrage belegen, dass auch im vierten Quartal 2011 deutsche Arbeitgeber mehr Einstellungen planen. 16 Prozent planen Neueinstellungen, 4 Prozent Entlassungen und 78 Prozent planen keine Veränderungen ihrer Belegschaftsgröße.

Es gibt ein erhebliches Auftragspolster bei Industrie und Handwerk, so dass kein negatives Durchschlagen der unsicheren weltweiten Situation auf dem ostwestfälischen Arbeitsmarkt in den nächsten Monaten zu erwarten ist.

### Gesellschaftliche Disparitäten erkennen und verhindern

Neben diesen konjunkturellen Aspekten darf man darüber hinaus den Trend der Demografie nicht außer Acht lassen. Auch in Ostwestfalen-Lippe werden Jahr für Jahr deutlich mehr Personen den Arbeitsmarkt verlassen als neu hinzukommen.

Das Erwerbspersonenpotenzial sinkt von heute rund 1,325 Millionen um 181.000 oder 13,7 Prozent auf rund 1,144 Millionen im Jahr 2030. Es wird auch langfristig eher zu einer Fachkräftelücke denn zu einem Überangebot an Arbeitskräften kommen.

Eine gesellschaftliche Problematik kann dadurch entstehen, dass es unabhängig von Konjunktur und Demografie Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt gibt, wie Ungelernte, Ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitslose, die nicht integriert werden können, wobei andererseits hochqualifizierte jüngere Arbeitskräfte umworben werden.

Dies führt zwangsläufig zu einer noch stärkeren Differenzierung der Einkommensentwicklung bei den genannten Gruppen und langfristig möglicherweise zu gesellschaftlichen Disparitäten.

### Wirtschaft muss globale und regionale Strategien erarbeiten

Die Zukunft des Arbeitsmarktes und die Verantwortung aller Entscheidungsträger liegt meines Erachtens darin, die ostwestfälische Wirtschaft im globalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu halten, und auf der anderen Seite verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, die Gruppen des Arbeitsmarktes, die nicht ausreichend qualifiziert sind, in die Lage zu versetzen, sich wieder zu integrieren.

Zum Abschluss sei eine aktuelle Projektion des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zitiert, nach der selbst bei einem Rückgang der Wirtschaftsleistung um 0,2 Prozent im kommenden Jahr, die Arbeitslosigkeit bundesweit nur um 20.000 Personen steigen würde.

Von einer Situation der Massenarbeitslosigkeit sind wir meines Erachtens damit weit entfernt.

## IHK Ostwestfalen zu Bielefeld: Umfrage zur Fachkräftesicherung



Arne Potthoff  
Industrie, Volkswirtschaft  
IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

**Trotz der aktuellen weltwirtschaftlichen Abkühlung befindet sich die Konjunktur in Deutschland und auch in Ostwestfalen-Lippe weiter auf einem hohen Niveau. Auch die Prognose für die Entwicklung am Arbeitsmarkt für 2012 ist trotz eines deutlich gedämpfteren Wirtschaftswachstums gut. Damit wird der Bedarf nach Arbeitskräften weiter hoch bleiben, in einzelnen Berufen sind auch in unserer Region bereits Engpässe zu beobachten.**

Hierdurch sowie durch den sich abzeichnenden demografischen Wandel und den immer stärkeren Bedarf einer Wissensgesellschaft nach qualifiziertem Personal ist das Thema Fachkräftesicherung wieder stärker in den Fokus der Unternehmen geraten.

### Konsequenzen des demografischen Wandels

Ostwestfalen-Lippe gilt ja in demografischer Sicht als vergleichsweise junge Region. Doch auch hier wird der demografische Wandel zu tiefen Veränderungen führen, sowohl gesellschaftlich und sozial als auch in den Unternehmen.

Eine Prognose der Altersgruppen, die jedes Jahr aus dem Arbeitsleben ausscheiden, sowie derjenigen, die neu in das Arbeitsleben eintreten, zeigt auch für Ostwestfalen-Lippe alarmierende Zahlen. Aktuell im Jahr 2011 stehen in Ostwestfalen-Lippe 87.700 „Ältere“ (zwischen 60 und 65 Jahren) noch 100.800 „Jüngere“ (zwischen 15 und 20 Jahren) gegenüber.



Im Jahr 2028 werden dann 74.900 Jüngeren 134.600 Ältere gegenüber stehen. Die Nachwuchslücke zwischen diesen beiden Altersgruppen beträgt damit in nicht mal mehr 20 Jahren über 59.000 Menschen.

An der Mitte Februar bis Mitte März vorgenommenen IHK-Umfrage zur Fachkräftesicherung beteiligten sich 490 ostwestfälische Firmen aus Industrie, Dienstleistung und Handel, dabei gaben knapp zwei Drittel der Unternehmen an, gegenwärtig ein Problem mit der Besetzung offener Stellen zu haben.

Offenbar kein Problem mit der Besetzung offener Stellen hat nur ein gutes Drittel der Unternehmen (34,8 Prozent). Insbesondere die kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind dabei noch stärker betroffen.

### Engpässe bei der Fachkräftesicherung in der dualen Ausbildung

Die Begriffe „Akademiker- und Ingenieurmangel“ sind vor dem Hintergrund steigender Auslastung der Unternehmen wieder in aller Munde. Doch der Fokus nur allein auf diesen Bereich wäre zu eng gefasst, denn auch bei anderen Qualifikationsniveaus zeigen sich Engpässe.

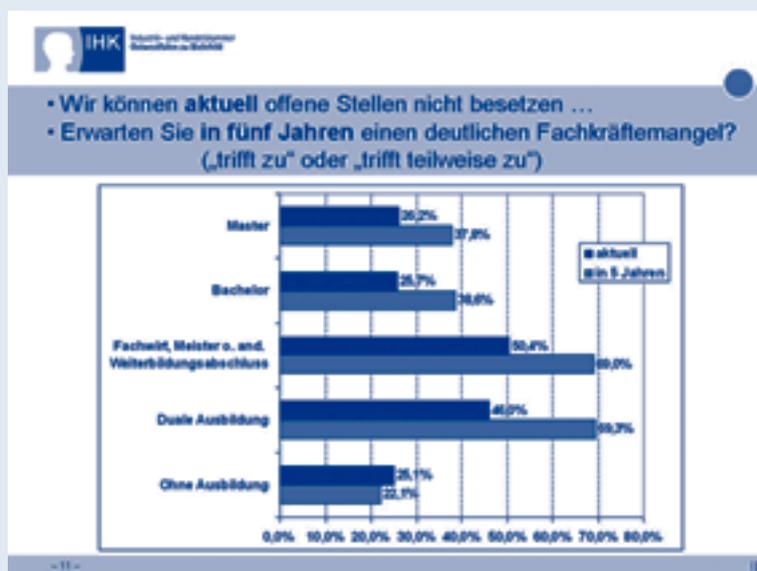
Das Problem der Fachkräftesicherung liegt laut IHK-Umfrage nicht nur bei Akademikern wie Ingenieuren – rund ein Viertel der Betriebe können derartige Stellen nicht oder teilweise nicht besetzen –, sondern vorrangig bei den mittleren Qualifikationsniveaus: Im Bereich der Dualen Ausbildung können derzeit 46 Prozent der Unternehmen Positionen nicht adäquat besetzen, bei Fachwirten, Meistern und anderen Weiterbildungsabschlüssen sind es sogar mehr als 50 Prozent.

Der Schuh drückt dabei vor allem im gewerblich-technischen Bereich. In den Branchen Metall, Elektro, Mechatronik sowie IT ist die Nachfrage am höchsten.

### Größere Engpässe in den nächsten fünf Jahren wahrscheinlich

Besorgniserregend ist, dass sich die Situation innerhalb der nächsten fünf Jahre noch erheblich verschärfen wird. Bei Bachelor- und Masterabsolventen beantworten die Frage nach einem deutlichen Fachkräftemangel in fünf Jahren jeweils rund 38 Prozent der Unternehmen mit „trifft zu“ oder „trifft teilweise zu“.

Auch hier ist die Situation mit Blick auf die duale Ausbildung besonders dramatisch: In fünf Jahren erwarteten zumindest teilweise fast 70 Prozent einen Fachkräftemangel auf diesem Qualifikationsniveau.



Als geeignete Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel nannten 47,3 Prozent der Betriebe mehr Investitionen in Weiterbildung, und 42,9 Prozent wö-

mehr als bisher ausbilden. Doch dies ist einfacher gesagt als getan, da es angesichts des demografischen Wandels in Zukunft nicht einfacher wird, geeignete Auszubildende zu finden.

## KMU brauchen bei der Fachkräftesicherung mehr Unterstützung



Ein Vergleich der Unternehmen nach Größenklassen zeigt ein weiteres Problem auf: Kleine Unternehmen sind bei allen Maßnahmen offenbar weniger aktiv als die größeren. Es ist durchaus nachvollziehbar, dass gezielte Angebote, z.B. für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder eigene Weiterbildungsaktivitäten, für kleine Unternehmen schwieriger zu organisieren sind.

Aber insgesamt leitet sich daraus für die kleineren Betriebe ein größerer Unterstützungsbedarf ab, worauf alle Arbeitsmarkt-relevanten Akteure bei ihren Aktivitäten achten sollten.

## Förderung der Fachkräfteausbildung in der Region für die Region OWL

Bei den wichtigsten Einstellungskriterien für die Unternehmen werden am häufigsten Motivation, Teamfähigkeit und Qualitätsbewusstsein genannt. Körperliche Belastbarkeit, Kreativität oder Lernbereitschaft finden sich eher am unteren Ende der Skala wieder, dies ist eine Chance auch für Ältere.

Dass Ostwestfalen-Lippe vorrangig versuchen sollte, seine Fachkräfte selbst auszubilden und weiter zu entwickeln, belegen auch die Einschätzungen der Unternehmen zur Attraktivität der Region bei der Gewinnung von Fachkräften. Fast 70 Prozent der Unternehmen geben dabei an, dass es für sie fast gar nicht (23,5 Prozent) oder nur schwer (45,7 Prozent) möglich ist, Fach- und Führungskräfte in Gebieten außerhalb der Region zu gewinnen.

Dass das Image Ostwestfalen-Lippes dabei einen negativen Einfluss auf die Gewinnung von Fach- und Führungskräften hat, behaupten 26,4 Prozent.

### Weitere Informationen unter:

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld  
Arne Potthoff  
Mail: a.potthoff@ihk.ostwestfalen.de

## „Die Wirtschaft wird die Fachkräfte der Zukunft in vielfältiger Form mitentwickeln“



Jörg Hesse  
Gundlach Verpackung GmbH, Oerlinghausen



Moritz Lippa  
Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

Jörg Hesse, Prokurist und Leiter Personal + Organisation der Gundlach Verpackung GmbH, Oerlinghausen, im Gespräch mit Moritz Lippa, Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

**Sehr geehrter Herr Hesse, „Fachkräftemangel“, „demografischer Wandel“ und „Akademikermangel“ sind Schlagwörter, die das Gut „Arbeit“ als knapp beschreiben, und aktuell häufig bemüht werden. Kann Ihrer Einschätzung nach von einem Wandel auf dem Arbeitsmarkt gesprochen werden?**

**Hesse:** „In jedem Falle, man sollte die Entwicklungen aber als Prozess verstehen. Nach Vollbeschäftigung, großer Arbeitslosigkeit und dem nun schleichend einsetzenden Fachkräftemangel wird der Faktor „qualifizierte Arbeit“ tendenziell knapp. Es entsteht ein Wettbewerb um Beschäftigte und macht weitere strukturelle Veränderungen in der Zusammenarbeit von Politik, Verwaltung, Schule und Wirtschaft erforderlich.“

Die beschriebenen Entwicklungen haben einen Paradigmenwechsel in vielen Unternehmen bewirkt. Die Wirtschaft investiert vermehrt selbst in Bildung und intensiviert Ausbildungsengagement zur Absicherung des eignen Fachkräftebedarfs. Die Wirtschaft wird die Fachkräfte der Zukunft in noch vielfältigerer Form mitentwickeln.

Als Beispiel seien hier die dualen Studiengänge angeführt, die Vergabe von Stipendien oder die Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Und noch ein interessanter Effekt, der zeigt, wo wir uns heute mit Blick auf den Arbeitsmarkt befinden: In der letzten schwierigen konjunkturellen Lage der Jahre 2008/2009 wurden die Mitarbeiter über das Instrument der Kurzarbeit gehalten, anstatt, wie früher oft, auf die Straße gesetzt.“

**Spielen Sie den Fachkräftemangel schon im Hause der Gundlach Verpackung GmbH? Wie geht die Gundlach Verpackung GmbH mit diesen Herausforderungen um?**

**Hesse:** „Selbstverständlich spüren wir den Druck am

Arbeitsmarkt. Die Konkurrenz um Fachkräfte ist größer geworden, ebenso um die potenziellen Auszubildenden ist eine Verstärkung des Wettbewerbs festzustellen. Wir bekommen weniger Bewerbungen.

Die Gundlach Verpackung GmbH hat sich mit der Gundlach-Unternehmensgruppe im Rücken gut aufgestellt und setzt insbesondere auf die Bindung der bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf die intensivere Ansprache der Erwerbspersonenpotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Frauen und Ältere.“

## Wie stellen Sie sich auf alternde Belegschaften und weniger Jugendliche am Ausbildungsmarkt ein?

Hesse: „Es sind nicht nur alternde Belegschaften, die eine veränderte Personalpolitik erforderlich machen. Es geht in gleichem Maß darum, sich auf die Bedürfnisse von jungen Menschen und Familien einzustellen.“

Hier beobachten wir einen tiefgreifenden Wertewandel. Wir werden als Unternehmen nicht alle Lösungen selbst schaffen können; hier nutzen wir Netzwerke und Angebote in der Region. Ich beobachte z.B. ein wachsendes Angebot in der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Assistenz. Genannt sei hier das Netzwerk Lippe mit seinem Elternservice. Oder das Angebot der ProMensch gGmbH aus Herford mit seiner Servicestelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir haben die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und arbeiten weiter an den Vorteilen personeller Vielfalt im Unternehmen.

Im Themenfeld Nachwuchssicherung nehmen wir aktiv am Modellprojekt MINTrelation teil, das zum Ziel hat, vermehrt junge Mädchen für eine technische Ausbildung zu gewinnen. Hier haben wir bereits Erfolge vorzuweisen. Wir treten noch intensiver mit Schulen in Kontakt und nutzen verstärkt die Direktansprache auf ausgesuchten Personalbörsen.“

## Gibt es Unterschiede zwischen großen Unternehmen und KMU im Umgang mit den Herausforderungen „Fachkräftemangel“ und „Demografischer Wandel“?

Hesse: „Selbstverständlich. Großunternehmen haben Personalabteilungen, leisten sich Diversitybeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Experten fürs Personalmarketing. Bei KMU liegt die Personalarbeit oft genug beim Inhaber selbst.“

KMU setzen deshalb vermehrt auf Kooperation und Netzwerke und müssen dies auch tun, um Synergieeffekte zu produzieren, die den Standort oder die Branche, und dann auch den Betrieb weiterentwickeln.“

## Welche Handlungsempfehlungen lassen sich für OWL ableiten?

Hesse: „OWL muss sich weiter als attraktive Region platzieren. Argumente für OWL sind aber nicht in erster Linie Wälder, Burgmauern und Golfplätze, sondern die vielen familiengeführten Unternehmen, die intensiven Netzwerkstrukturen und viele gute Angebote für junge Familien als auch Ältere.“

Die Beschäftigungssicherheit ist im mittelständisch ge-

prägten OWL höher als in anderen Regionen Deutschlands. Auch die Hochschuldichte spricht für OWL. Hier müssen wir ansetzen, da die Hochschulen auch zukünftig junge Menschen in die Region locken werden, die die hiesige Wirtschaft braucht. Nach dem Studium müssen dann Übergangsstrukturen in die Wirtschaft und auch insbesondere in KMU implementiert werden. Die meisten KMU und ihre Angebote sind den meisten jungen Menschen einfach nicht bekannt.

Darüber hinaus ist unsere Region aufgrund eines hohen Migrantenanteils (noch) eine junge Region. Hier gilt es anzusetzen und dieses Potenzial mit Blick auf die Bedarfe der Wirtschaft noch stärker zu nutzen.“

Herr Hesse, ich danke Ihnen für das Gespräch.

## Atypische Beschäftigung in OWL – die andere Seite der Medaille



Dr. Wolfgang Sieber  
Bereichsleiter Arbeitsmarktintegration  
Netzwerk Lippe gGmbH

In der vergangenen Dekade hat sich die Beschäftigungsstruktur in OWL massiv verändert. Entsprechend der auch bundesweit zu beobachtenden Entwicklungstendenzen ist eine starke Zunahme der atypischen Beschäftigung zu verzeichnen. Im Zeitraum Dezember 2000 bis Dezember 2010 entfällt die stärkste Zunahme auf die Zeitarbeit (OWL + 158 Prozent, Bund + 147 Prozent), gefolgt von der geringfügigen Beschäftigung (OWL + 71 Prozent, Bund + 76 Prozent). Die Teilzeitbeschäftigung nahm um 36 Prozent (Bund + 36 Prozent) zu. Auffällig ist der extrem hohe Anteil von Frauen sowohl bei den Teilzeitbeschäftigten (85,6 Prozent) als auch bei den Minijobber/-innen (65,4 Prozent).

Zu befristeten Arbeitsverhältnissen können aufgrund der Datenlage keine allgemeinen Aussagen gemacht werden. Auf der Grundlage der Erfahrungen von vermittlungsorientierten Projekten (u.a. Generation Gold) kann jedoch eindeutig festgestellt werden, dass Neuverträge zunehmend befristet sind. Der Anteil liegt mittlerweile bei weit über 50 Prozent.

Unter atypischer Beschäftigung werden alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen (vgl. Statistisches Bundesamt 2008):

- Befristung
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden
- Zeitarbeitsverhältnisse
- geringfügige Beschäftigung

## Strukturaspekte

Die Gesamtbeschäftigung in der Region stieg leicht um ein Prozent von 837.866 auf 846.289, doch die Vollzeitbeschäftigung sank im Vergleichszeitraum um 8,3 Prozent auf 523.578 (Bund – 6 Prozent). Normalarbeitsverhältnisse machen nur noch gut 60 Prozent aller Arbeitsverhältnisse aus –

mit sinkender Tendenz! Hauptsächlich sind Männer im Normalarbeitsverhältnis beschäftigt (OWL 67 Prozent). Diese Zahlen bringen zwei Hauptentwicklungstendenzen zum Ausdruck: Einerseits ist der wirtschaftliche Strukturwandel zu nennen. Gerade im industriellen Kern der Region hat es massive Verschiebungen gegeben. Ganze Branchen wurden im Zuge der Globalisierung ausgedünnt, so die traditionell starke Möbelindustrie.

Andererseits stützen sich Handel und Dienstleistungen immer stärker auf atypische Beschäftigung. Am stärksten ist der Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse daher in Handel und Gastgewerbe, bedingt durch die massive „Nutzung“ von Minijobs. Dies betrifft auch ausgesprochene Wachstumsbranchen wie die Pflege.

Die Zeitarbeit dagegen war bislang in erster Linie ein Thema in der Industrie, wobei sich die Akzente verschieben. Zeitarbeit war ursprünglich ein Instrument, um Auftragsspitzen in der Produktion aufzufangen, nun wird sie zunehmend auch zum Instrument systematischer Personalrekrutierung.

Der Dienstleistungssektor öffnet sich ebenfalls zunehmend für die Zeitarbeit – auch in die Bereiche Fachkräfte, kaufmännische Beschäftigte und Pflegeberufe. Im Reinigungsgewerbe ist das Personal teilweise in den Reinigungsfirmen eigenen Zeitarbeitsfirmen eingestellt.

## Regionale Aspekte

Auf die Kreise in OWL und die kreisfreie Stadt Bielefeld bezogen, verlief die Entwicklung teilweise durchaus unterschiedlich. Während die Gesamtbeschäftigung in den Kreisen Höxter (+ 15,6 Prozent), Gütersloh (+ 4,1 Prozent), Paderborn (+ 2,2 Prozent) und in der Stadt Bielefeld (+1,5 Prozent) zunahm, ging sie in den Kreisen Lippe (– 3,8 Prozent), Herford (–3,3 Prozent) und Minden-Lübbecke (– 0,8 Prozent) zurück.

Der stärkste Anstieg der geringfügigen Beschäftigung war in Bielefeld (+ 80,1 Prozent), im Kreis Paderborn (+ 75,5 Prozent) sowie im Kreis Herford (+74,2 Prozent) zu verzeichnen. Hinsichtlich der Zeitarbeit lagen die Kreise Höxter (+266 Prozent), Paderborn (+ 242,3 Prozent) und Minden-Lübbecke (+ 213,5 Prozent) vorn.

## Aufstocker und Mehrfachbeschäftigung

Zeitgleich verdeutlicht die starke Zunahme der Zeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung die Tendenz zur Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, die die Beschäftigten häufig in prekäre Arbeits- und Lebenssituationen zwingt. Dies kommt besonders klar bei den sogenannten „Aufstockern“ zum Ausdruck. Seit den Hartz-Reformen sind zunehmend auch Beschäftigte gezwungen, zusätzlich zum Verdienst auch SGB-II Leistungen zu beantragen.

Dies hat seinen Grund darin, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen sich teilweise an die neue Hilfeleistung des ALG II „angepasst“ haben. Es ist nun möglich, niedrige Löhne am Markt durchzusetzen, da diese garantiert aufgestockt werden. Auch aus der Sicht von Arbeitslosen ist die Kombination von geringfügigen Beschäftigungen und Lohnersatzleistungen vermeintlich „lukrativer“ als eine reine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Aspekte der Altersvorsorge fallen dabei jedoch unter den Tisch.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass atypische Beschäftigung in den Lebensläufen der SGB II-Kunden/-innen keine Ausnahme, sondern zunehmend ein Strukturmerkmal darstellt. Von den 110.293 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II-Bezug in Ostwestfalen-Lippe waren im Februar 2011 30.681 (28 Prozent) erwerbstätig, also Aufstocker. Von dieser Gruppe waren 22,5 Prozent vollzeiterwerbstätig und 52,5 Prozent geringfügig beschäftigt. 9,1 Prozent waren selbstständig.

Auffällig ist auch die extrem häufige Kombination von geringfügigen Beschäftigungen mit regulären Beschäftigungen. Fast ein Drittel (66.600) der geringfügig Beschäftigten in OWL hat einen Hauptjob. Dies deutet auf einen hohen

Druck hin, zum normalen Gehalt etwas dazu zu verdienen und ist ein Indikator für die sinkenden durchschnittlichen Realeinkommen in der Dekade 2000 - 2010.

## Wer ist betroffen?

Bundesweite Untersuchungen auf der Basis von Mikrozensusserhebungen haben ergeben, dass junge Menschen, gering Qualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund am ehesten atypisch beschäftigt sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2008). Insgesamt sind am häufigsten Frauen betroffen.

Qualitative Befunde der bundesweiten Untersuchungen deuten darauf hin, dass der Schwerpunkt atypischer Beschäftigung bei jungen Frauen liegt, der Einstieg junger Männer in das Berufsleben zunehmend über atypische Beschäftigung erfolgt, sehr häufig (40 Prozent) gering qualifizierte Arbeitnehmer/-innen atypisch beschäftigt werden und ebenfalls sehr häufig Migranten/-innen aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) betroffen sind.

Fazit: Der Beschäftigungsstandort OWL ist stabil, die Beschäftigung selbst wird labil(er). Die Risiken am Arbeitsmarkt werden zunehmend ungleich verteilt. Die Ausweitung der atypischen Beschäftigung trifft diejenigen, die es strukturell am schwersten auf dem Arbeitsmarkt haben. Der Aufstieg in Normalarbeitsverhältnisse gelingt nur einem kleinen Teil. Für diesen Personenkreis ist auch das SGB-II- Risiko am höchsten. Langfristig droht Altersarmut.

(Quellen: Bundesagentur für Arbeit, verschiedene statistische Auswertungen 2011, Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Wiesbaden 2008)

### Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH  
Dr. Wolfgang Sieber  
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de

## Bedarfsgemeinschaften vollständig aus der Bedürftigkeit führen



Projektteam  
Jobcenter  
Arbeitplus Bielefeld

**E** in nicht unerheblicher Teil der Arbeitslosengeld-II-Bezieher/-innen ist erwerbstätig. In Bielefeld waren dies von 26.309 erwerbsfähigen Hilfe-

**bedürftigen im Januar 2011 7.459 Personen (2.710 ausschließlich geringfügig Beschäftigte), bei denen das Erwerbseinkommen nicht ausreichte, die Hilfebedürftigkeit zu beenden.**

Das Jobcenter Arbeit $plus$  Bielefeld hat mit seinen Trägern als regionales Ziel für das Jahr 2011 im Rahmen der sozialen Stabilisierung die Reduzierung der Zahl der SGB-II-Leistungsempfänger/-innen mit Erwerbseinkommen sowie mit Einkommen aus selbständiger Tätigkeit vereinbart. Für den Jahreszeitraum beträgt der Zielwert 500 Beendigungen der Hilfebedürftigkeit. Dies würde für die Kommune eine erwartete Kostenersparnis durch Wegfall der Kosten der Unterkunft in Höhe von einer Million Euro bedeuten.

### Integrationsaktivitäten mit verschiedenen Schwerpunkten

Um dieses Ziel zu erreichen, hat das Jobcenter Arbeit $plus$  Bielefeld ein Projektteam aus fünf Mitarbeitern/-innen ins Leben gerufen. Es handelt sich um drei erfahrene und zwei neu eingestellte Kräfte. Ein erfahrener Teamleiter hat die Federführung für das Projekt.

Die Integrationsaktivitäten zielen auf verschiedene Schwerpunkte. Bei Einzel-Bedarfsgemeinschaften mit Einkommen bis 400 Euro bzw. einer Teilzeittätigkeit wird der Ausbau der Erwerbstätigkeit zu einem tragfähigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bzw. der Wechsel in ein solches angestrebt.

Bei Zweier-Bedarfsgemeinschaften mit wenigstens einem Einkommen zielen die Integrationsbemühungen auf Teilzeitbeschäftigte und Partner. Weiterhin werden Bedarfsgemeinschaften in die Betreuung des Schwerpunktteams aufgenommen, deren persönliche Ansprechpartner dies empfehlen und ein Mitglied mit Erfolg versprechenden Integrationschancen benennen. Zum 01. April 2011 sind Vermittlungsbemühungen für Selbstständige mit Erwerbseinkommen hinzugekommen, mit denen als Perspektive eine Arbeitsaufnahme vereinbart wurde.

### Kein schneller Weg aus der Bedürftigkeit

Es gibt einige Faktoren, die einer Erreichung des Ziels entgegenstehen, 500 Bedarfsgemeinschaften aus der Bedürftigkeit zu führen. So verfügen über zwei Drittel der Kunden/-innen über keinen Berufsabschluss und ca. 26 Prozent über keinen Schulabschluss. Hieraus resultiert, dass für einen Großteil der SGB II-Kunden/-innen nur Helfertätigkeiten realistisch sind, die in vielen Fällen nicht ausreichen, um die Hilfebedürftigkeit zu beenden.

Ebenfalls problematisch sind die Wechsel aus einem Minijob mit Steuerklasse V in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Für viele Teilzeitbeschäftigte gilt, dass ihnen eine enorme zeitlich bindende Flexibilität abverlangt wird (Vollzeit-Verfügbarkeit).

Die Klärung der Hilfebedürftigkeit ist erst zeitverzögert feststellbar. Nach einer Arbeitsaufnahme wird der Arbeitgeber aufgefordert, eine Bescheinigung über die Netto-

einkünfte einzureichen. Anschließend wird durch die Sachbearbeitung die Bedürftigkeitsprüfung durchgeführt. In einigen Fällen ist zudem anschließend zu prüfen, ob die Kunden/-innen nicht einen Wohngeldanspruch besitzen bzw. einen Anspruch auf Kinderzuschlag (oder beide Leistungen zusammen). Hier kann bis zur Klärung der Hilfebedürftigkeit und damit bis zur Erfolgsbetrachtung durchaus eine Zeitverzögerung von bis zu drei Monaten eintreten.

### Vorläufige Ergebnisse zeigen positive Tendenz

Aufgrund dieser Verzögerung sollen hier die vorläufigen Ergebnisse am 30. September 2011 betrachtet werden. Das Jobcenter Arbeit $plus$  Bielefeld hat zu diesem Zeitpunkt den linearen Sollwert für September deutlich überschritten. Es konnten 606 Integrationen Erwerbstätiger erzielt werden und die Zahl der Erwerbstätigen mit Einkommen um 465 gesenkt werden. (Letztere Ergebnisse stehen wie geschildert erst zeitversetzt fest.)

Damit ist der Zielwert von 500 Bedarfsgemeinschaften, die weniger auf SGB-II-Leistungen angewiesen sind, fast erreicht. Der Zielwert für September wurde um 24 Prozent übertroffen. Noch deutlicher ist die Kostenersparnis bei der Kommune. Im September sollte dem fiktiven Sollwert entsprechend eine Einsparung von 750.000 Euro erreicht werden. Tatsächlich lagen die Einsparungen um 33 Prozent höher bei 1.000.662 Euro (Kosten der Unterkunft) und damit bereits über dem vereinbarten Jahreswert.

#### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Arbeit $plus$  Bielefeld  
Ralph Lauhoff-Baker  
Mail: ralph.lauhoff-baker@jobcenter-ge.de

## Zweite Kundenanalyse beim Jobcenter Arbeit $plus$ Bielefeld 2011



Ralph Lauhoff-Baker  
Stabsstelle der Geschäftsführung  
Jobcenter Arbeit $plus$  Bielefeld

**D**as Jobcenter Arbeit $plus$  Bielefeld hat im Herbst 2011 zum zweiten Mal eine umfassende Analyse zu den Problemlagen und Handlungsbedarfen ihrer Kunden/-innen durchgeführt. Ausgewertet wurden die Angaben der nicht erwerbstätigen Kunden/-innen im Alter zwischen 25 und 49 Jahren. Die Erhebung durch die persönlichen Ansprechpartner ermöglicht Aussagen zu multiplen Vermittlungshemmnissen und notwendigen Angeboten.

Erhoben wurden letzte Erwerbszeiten, Migrationshintergründe als Vermittlungshemmnis, die Profillagen und Qualifikationen, angestrebte Maßnahmeangebote und der Bedarf nach Angeboten in Teilzeit. Alle gewonnenen Daten lassen sich – anders als über die Auswertung mit dem IT-System VerBIS – miteinander verknüpfen und ermöglichen eine differenzierte Betrachtung von mehrfach benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt. So sind Aussagen über die Zahl der Kunden/-innen mit Kombinationen von bis zu fünf Vermittlungshemmnissen möglich.

## Ergebnisse der Analyse als Basis für Maßnahmenplanung

Die Kundenanalyse liefert dadurch Ausgangsmaterial für die Maßnahmenplanung wie für die zukünftige organisatorische Ausgestaltung, um auf die Anforderungen des Jobcenter angemessen zu reagieren. Ausgewertet wurden die Angaben zu insgesamt 8.718 Kunden/-innen. Es handelte sich um Arbeitslose und Arbeitsuchende zwischen 25 und 49 Jahren, die zum Stichtag nicht in Erwerbstätigkeit waren. Von den betrachteten Personen waren 4.493 männlich und 4.225 weiblich.

Die Auswertung wirft u.a. ein Licht auf die Situation von Migranten/-innen am Arbeitsmarkt. 38,4 Prozent aller betrachteten Arbeitslosengeld-II-Bezieher/-innen in Bielefeld haben einen Migrationshintergrund, der einen Wettbewerbsnachteil auf dem ersten Arbeitsmarkt bedeutet. Hierunter fallen neben Sprachdefiziten kulturelle Hintergründe, religiöse Gründe oder Rollenverständnisse, die eine Arbeitsaufnahme erschweren.

Gut dreiviertel aller Kunden/-innen werden als arbeitsmarktfremd beschrieben. Migranten/-innen sind in dieser Gruppe mit 82 Prozent deutlich überrepräsentiert, ebenso bei den Kunden/-innen ohne verwertbare Ausbildung mit über 88 Prozent (gegenüber dem Gesamtwert von 72 Prozent). Fast 30 Prozent (2.584) aller berücksichtigten Kunden/-innen waren in Deutschland noch nie erwerbstätig. Unter den Migranten/-innen beträgt dieser Anteil sogar über 42 Prozent. Weniger als 14 Prozent (1.217) der Personen hatten im letzten Jahr gearbeitet.

## Multiple Vermittlungshemmnisse sind keine Ausnahme

Multiple Vermittlungshemmnisse sind im Bereich des SGB II keine Ausnahme, sondern die Regel: Die Kundenanalyse zeigt, dass für weit über die Hälfte der Kunden/-innen des Jobcenter Arbeitplus Bielefeld zwei oder mehr Vermittlungshemmnisse benannt werden können (zwei Vermittlungshemmnisse 33,8 Prozent, drei 20 Prozent, vier 6,3 Prozent). Über ein Viertel der Personen hat genau ein Vermittlungshemmnis (26 Prozent).

Es sind vor allem fehlende Qualifikationen (72,5 Prozent aller betrachteten Datensätze) und Rahmenbedingungen (55,8 Prozent), die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen. Darauf folgen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit mit 39,4 Prozent und fehlende Motivation sowie fehlende Kinderbetreuung mit jeweils gut 17 Prozent.

Ebenfalls eklatant hoch ist die Zahl der Kunden/-innen ohne Führerschein mit 61 Prozent. Neben der Betrachtung der vorliegenden Vermittlungshemmnisse erfasste die Erhebung der Mitarbeiter/-innen des Jobcenter Arbeitplus Bielefeld die aus Sicht des persönlichen Ansprechpartners notwendigen Maßnahmeangebote als eine Grundlage der Maßnahmenplanung 2012.

Entsprechend der festgestellten Vermittlungshemmnisse wurde ein großer Teil der benötigten Maßnahmen im Bereich der Sprachförderung, der Qualifizierung, sowie in niedrig-schweligen Angeboten wie Stabilisierung, Überprüfung der Arbeitsfähigkeit sowie Motivationsüberprüfung benannt. Der Anteil der benötigten Teilzeitangebote liegt erwartungsgemäß bei Frauen deutlich höher (28,7 Prozent) als bei Männern (8,8 Prozent).

### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Arbeitplus Bielefeld  
Ralph Lauhoff-Baker  
Mail: ralph.lauhoff-baker@jobcenter-ge.de

## Das „IQ“ Netzwerk nun auch in OWL am Start



Vera Grämml  
HWK Ostwestfalen-Lippe  
zu Bielefeld

**U**m die Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungsfähigkeit von erwachsenen Personen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ins Leben gerufen. Bundesweit sollen zwischen 2011 und 2012 stufenweise elf regionale Netzwerke, die alle Länder abdecken, eingerichtet werden. 2013 bis 2014 sollen diese auf 25 Netzwerke ausgebaut werden.

### Koordination aller Förderinstrumente

Das „IQ“ Netzwerk dient der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans und soll die für die Integration in den Arbeitsmarkt zuständigen Regelinstitutionen, insbesondere die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter, bei ihrer Aufgabenwahrnehmung unterstützen.

Die Zielsetzung lautet, sämtliche Förderinstrumente, die in einer Region angeboten werden und für die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund relevant sind, zu koordinieren und sinnvoll zu verzahnen (Prozesskette).



### Migrationspezifische Schwerpunktthemen

Das „IQ“ Netzwerk hat bereits in den vergangenen Jahren Instrumente, Handlungsempfehlungen sowie Beratungs- und Qualifizierungskonzepte erprobt. Diese sollen nun flächendeckend umgesetzt und in Regelanboten verankert werden. Die Steuerung und Koordination der zunächst 11, später 25 regionalen Netzwerke, erfolgt durch eine zentrale Koordinierungsstelle.

Ihr werden fünf Fachstellen zu folgenden migrationspezifischen Schwerpunktthemen organisatorisch zugeordnet:

1. Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen
2. Qualifizierung; insbesondere Nach- und Anpassungsqualifizierung
3. Berufsbezogenes Deutsch
4. Existenzgründung
5. Diversity Management

Die Fachstellen übernehmen neben der fachlichen Beratung und Begleitung der regionalen Netzwerke vor allem die Förderung der Qualitätsentwicklung für Angebote und Maßnahmen im jeweiligen Themenfeld. Außerdem umfasst ihre Arbeit die experimentelle Erprobung innovativer Handlungsansätze. Sie bündeln themenspezifisch praktische Erfahrungen und einschlägige wissenschaftliche Expertise.

Auf dieser Basis soll bundesweit durch die Erarbeitung einheitlicher Kriterien ein Qualitätsentwicklungsprozess in Gang gesetzt werden. Die Fachstellen bieten zudem fachliche Beratung und Zuarbeit für Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Bundesverwaltung an.

## Vorbereitung und Umsetzung des „Anerkennungsgesetzes“

In Ostwestfalen-Lippe startet das „IQ“ Netzwerk zunächst in drei Gebietskörperschaften: kreisfreie Stadt Bielefeld, Kreis Lippe und Kreis Paderborn. Die arbeitsmarktpolitischen Akteure wie Grundsicherungsträger, Agenturen für Arbeit, Kammern, Weiterbildungsträger, Migrantenorganisationen, Kommunen, Behörden, Betriebe und zuständige Stellen im Anerkennungsverfahren haben eine enge Zusammenarbeit zugesagt.

Im Mittelpunkt stehen flankierende Maßnahmen in Ausrichtung auf das von der Bundesregierung für 2012 geplante „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (sogenanntes „Anerkennungsgesetz“). Mit dem Gesetz sollen die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen transparenter gestaltet und vereinheitlicht werden. Es sollen die für die Umsetzung des „Anerkennungsgesetzes“ erforderlichen regionalen Unterstützungsangebote geschaffen werden.

Die IQ-Koordination ist regional gegliedert. Für jede Gebietskörperschaft gibt es eine Regionalkoordination:

- Kreis Lippe: Netzwerk Lippe gGmbH
- Kreis Paderborn: tbz Bildung gGmbH
- Kreisfreie Stadt Bielefeld: MOZAIK gGmbH und Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld

## Verankerung eines Bewusstseins für spezifische Bedarfe

Die Regionalkoordinatoren übernehmen eine Lotsenfunktion in der Erstberatung in Ausrichtung auf das Anerkennungsgesetz. Außerdem werden Schulungskonzepte zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen der Fachkräfte in den Regelinstitutionen entwickelt und angeboten. Ziel ist

es, ein Bewusstsein für die spezifischen Bedarfe der Migranten/-innen in den arbeitsmarktpolitischen Institutionen zu verankern. Die Koordination für OWL liegt bei der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld.

Das „IQ“ Netzwerk Ostwestfalen-Lippe wird regional begleitet durch die Regionalagentur OWL. Gesamtkoordinator für Nordrhein-Westfalen ist die Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), Bottrop. Das Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

### Weitere Informationen unter:

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld  
Vera Grämmel  
Mail: vera.graemmel@handwerk-owl.de

## Ein gemeinsames Bild der Zukunft der Beschäftigung – die Charta der IfB!

**S**eit ihrer Gründung 1998 blickt die Initiative für Beschäftigung! (IfB!) auf mehr als zehn Jahre aktiver Arbeitsmarktgestaltung zurück. Dabei hat sich die IfB! von einem Unternehmensnetzwerk zu einem wichtigen Partner für Politik und Wirtschaft entwickelt. Die Erfahrungen und Empfehlungen der Initiative sowie ihre strategischen Überlegungen zur Gestaltung des Arbeitsmarkts geben heute wichtige Impulse.

Damit ist es der IfB! gelungen, gute Ansätze und konkrete Beispiele aus der Unternehmenspraxis zu multiplizieren und einen substanziellen Beitrag für eine verbesserte Beschäftigungspolitik zu leisten. Als größter Zusammenschluss von Akteuren in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in Deutschland gilt die IfB! als leuchtendes Vorbild für unternehmerisches Engagement, das über das eigene betriebliche Interesse hinausgeht.

### Eine „Denkfabrik“ für den Arbeitsmarkt

Der Anspruch der IfB! als ein partei- und lagerübergreifender Zusammenschluss ist es, konkrete Gestaltungsimpulse für Politik und Wirtschaft zu geben und als eine Art „Denkfabrik“ Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt voranzutreiben. Dieses Selbstverständnis spiegelt sich nicht zuletzt in der „Charta der Initiative für Beschäftigung!“ wider, welche die IfB! im Jahre 2010 verabschiedet hat. Darin bringen die Unternehmen der IfB! ihren Gestaltungswillen klar zum Ausdruck: Sie wollen die wachsende Flexibilität am Arbeitsmarkt und in Unternehmen einerseits sowie die Entwicklung und Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit andererseits aktiv gestalten.

### Die Handlungsfelder der IfB!-Charta

Wie in der Vergangenheit will die IfB! auch zukünftig Motor für beschäftigungspolitische Veränderungen sein und den aktuellen und kommenden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt mit innovativen Ansätzen aus



Die Charta der IfB!

der unternehmerischen Praxis begegnen. Das erklärte Ziel: Noch mehr Menschen in den Arbeitsmarkt bringen, Unternehmen noch besser für die Zukunft rüsten und damit letztlich die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands als Wirtschaftsstandort langfristig sichern.

Der Entwicklung der Charta ging eine Standortbestimmung voraus, die auf der mehr als zehnjährigen IfB!-Praxiserfahrung sowie einer Vielzahl von Beispielen aus der Unternehmenspraxis und der regionalen Arbeitsmarktgestaltung beruht. Viele in der IfB! umgesetzte Projekte geben schon heute klare Hinweise auf die zentralen Erfolgsfaktoren einer erfolgreichen Arbeitsmarktgestaltung von morgen. Auf Grundlage dieser Erfahrungen haben sich die Häuser des Lenkungskreises auf sechs konkrete Handlungsfelder verständigt, in denen ihrer Ansicht nach die regionalen Arbeitsmärkte in Zukunft aktiv, fundiert und praxisnah gestaltet werden müssen:

1. Die Erschließung aller Beschäftigungspotenziale für den Arbeitsmarkt.
2. Eine differenzierte Diskussion um Chancen und Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die bereits heute integraler Bestandteil des Arbeitsmarktes sind.
3. Frühzeitige Förderung der Veränderungsbereitschaft und Unterstützung Lebenslangen Lernens, z.B. durch effektivere Bildungs- und Weiterbildungssysteme.
4. Verbesserte Rahmenbedingungen für Ein-, Aus- und Umstiege in verschiedenen Lebensphasen, z.B. Pflegezeiten oder beruflicher Neuorientierung.
5. Der Abbau von Hürden und Risiken für Arbeitgeber – insbesondere KMU – bei Neueinstellungen, mit dem Ziel, mehr Menschen den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
6. Die Förderung eines Wachstums- und Innovationsklimas, das den deutschen Arbeitsmarkt attraktiv macht.

Hier finden Sie die Charta im Wortlaut:

[http://www.initiative-fuer-beschaeftigung.de/ileadmin/PDF/PDF\\_01/IfB\\_Charta.pdf](http://www.initiative-fuer-beschaeftigung.de/ileadmin/PDF/PDF_01/IfB_Charta.pdf)

## Die Charta mit Leben füllen – Aktivitäten auf Bundesebene 2011

Das Ziel der IfB!-Aktivitäten in den kommenden Jahren ist klar: Die Handlungsfelder der Charta durch Aktivitäten in den regionalen Netzwerken und auf Bundesebene mit Leben füllen. Im Frühjahr 2011 wurde daher zuerst das Handlungsfeld „Anreizstrukturen zur Förderung der Veränderungsbereitschaft schaffen“ in Angriff genommen. In der Online-Umfrage „IfB!-Monitor“ wurden zunächst im Januar 2011 unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Akteure zum Thema Beschäftigungsfähigkeit und Flexibilität befragt.

## Zukunftsworkshop und Parlamentarischer Abend

Im Mai 2011 fand daraufhin in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bank der Zukunftsworkshop „Arbeit 2020: Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität“ in Berlin statt, bei dem konkrete Umsetzungswege und Gestaltungsansätze für die Arbeitswelt im Jahr 2020 entwickelt wurden.

Die Ergebnisse dieser Veranstaltung flossen wiederum im Juni 2011 in einen Parlamen-

tarischen Abend zum Thema „Strategien der Fachkräftesicherung im demografischen Wandel“ ein, zu dem die Mitglieder des Lenkungskreises, Unternehmen aus dem IfB!-Umfeld sowie die arbeitsmarktpolitischen Sprecher/-innen der Bundestagsfraktionen im BahnTower zusammenkamen.

## Einladung zum IfB!-Jugenddialog

Im zweiten Halbjahr 2011 rückte das Handlungsfeld „Beschäftigungspotenziale erschließen“ in den Fokus der bundesweiten Aktivitäten. Zum ersten Mal in der Geschichte der Initiative wurde im Oktober 2011 über 80 Schüler/-innen, Auszubildende und Teilnehmende von Integrationsprojekten zu dem groß angelegten IfB!-Jugenddialog „Start in den Beruf“ in das Vattenfall-Heizkraftwerk Moabit eingeladen, um gemeinsam kreative Ideen für eine verbesserte Berufsorientierung zu entwickeln.



Die Teilnehmer/-innen des IfB!-Jugenddialogs

Diese Ideen wurden am gleichen Tag im Rahmen eines Parlamentarischen Abends zum Thema „Fachkräftesicherung für Morgen: Von der Schule in den Beruf – Perspektiven für junge Menschen“ von einer Jugenddelegation den Mitgliedern des Lenkungskreises sowie verschiedenen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Experten aus dem Deutschen Bundestag vorgestellt.

Am 06. Dezember 2011 werden schließlich bei einem Werkstattgespräch mit dem Titel „Ausbildungsmarkt und demografischer Wandel: Rekrutierungsstrategien für Unternehmen“ die Unternehmen gefragt sein, auf Basis ihrer Erfahrungen und guter Beispiele aus der Unternehmenspraxis die Stellschrauben für eine erfolgreiche Nachwuchssicherung zu identifizieren und zu diskutieren.

Auch im kommenden Jahr werden die Aktivitäten der IfB! ganz im Zeichen der Charta stehen. Der Lenkungskreis der IfB! hat hierfür im Oktober 2011 die Weichen gestellt: Gemeinsam mit den starken Partnern in den regionalen Netzwerken sollen die Handlungsfelder sukzessive mit Leben gefüllt werden. Dabei sollen künftig insbesondere Ältere, Frauen, Langzeitarbeitslose, Jugendliche in den Blick genommen werden, deren Potenziale am Arbeitsmarkt bislang nur unzureichend genutzt werden.

### Weitere Informationen unter:

Kirsten Frohert  
Kordinierungsstelle der Initiative  
für Beschäftigung!  
c/o IFOK GmbH  
Mail: [beschaeftigung@ifok.de](mailto:beschaeftigung@ifok.de)



Parlamentarischer Abend der IfB!

## Instrumentenreform im SGB II und III: Nach der Reform ist vor der Reform



Ralph Lauhoff-Baker  
Stabsstelle der  
Geschäftsführung  
Jobcenter Arbeit/plus Bielefeld

**Z**iel des Gesetzentwurfs zur Instrumentenreform ist eine Vereinheitlichung und Reduzierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III und SGB II, um eine rechtskreisübergreifende Arbeitsmarktpolitik – mit dem gemeinsamen Oberziel der Integration in Arbeit – umzusetzen.

Die neue Gliederung im SGB III und die Zusammenfassung von Instrumenten mit gleichem Förderzweck sollen zu mehr Übersichtlichkeit und Transparenz führen. Dies kann durchaus sinnvoll sein, z.B. bei Eingliederungszuschüssen oder, wenn Aufstockungsverbote wegfallen und Kombinationen von Beschäftigung und Qualifizierung kombiniert werden können.

### Vereinheitlichung von SGB II und III wirft einige Probleme auf

Um zu einer Bewertung der Neuregelungen zu kommen, sollten sowohl die grundsätzliche Ausrichtung der Instrumentenreform als auch die Änderungen im Einzelnen betrachtet werden, bei deren abschließender Ausgestaltung doch noch viele der Kritikpunkte der Jobcenter berücksichtigt wurden.

Gegen die Vereinheitlichung der Arbeitsmarktpolitik im SGB III und SGB II sprechen die verschiedenen Zielgruppen. Die Kunden/-innen unterscheiden sich stark in Qualifikation, Berufserfahrung und dem Maß gesundheitlicher Einschränkungen.

Hinzu kommen zum einen im SGB II verstärkt weitere und häufig multiple Vermittlungshemmnisse. Daraus ergibt sich ein anderer Förderbedarf, der nicht vollständig und adäquat mit dem SGB III-Instrumentarium abgedeckt werden kann.

Zum anderen, dass nur Instrumente für Arbeitslose nach dem SGB III zur Verfügung stehen, ca. die Hälfte der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im SGB II aber gar nicht als Arbeitslose gezählt werden. Der Förderbedarf dieses Personenkreises wird nicht abgedeckt.

Eine nennenswerte Angleichung der Kunden/-innen in den beiden Rechtskreisen geschieht auch durch die Rechtskreiswechsler nicht – ihre Zahl ist gering und nimmt bei der guten Arbeitsmarktlage eher weiter ab.

### Kein adäquater Betreuungsschlüssel

Vor dem Hintergrund der erheblich zahlreicheren und schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse im SGB II sind Instrumente notwendig, mit denen auch kleinere Integrationsfortschritte erzielt werden können. Ohne das Oberziel der Integration in Arbeit aus den Augen zu verlieren, muss ein erheblicher Teil der Kunden/-innen schrittweise an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Kernelement des SGB II ist die individuelle Beratung durch einen persönlichen Ansprechpartner. Trotz der Herausforderungen durch größere Problemlagen bei den SGB-II-Kunden/-innen bleibt es bei der ungleichen Ressourcen-Zuteilung, sodass die Mitarbeiter/-innen in den Jobcentern fast doppelt so viele Kunden/-innen betreuen wie im SGB III.

Der Betreuungsschlüssel ist nach wie vor nicht aufgabenadäquat und bedarf dringend einer Anpassung. In Fällen, in denen das Betreuungsverhältnis verbessert werden kann, wie z.B. im Projekt Bürgerarbeit, aber auch im Bereich der unter 25-Jährigen, können mehr nachhaltige Integrationen erzielt werden.

### Mehr Übersichtlichkeit bei den Förderinstrumenten für junge Menschen

Die geplanten Vorhaben der Instrumentenreform bei der Umwandlung der Pflichtleistungen des SGB III, Gründungszuschuss und Vermittlungsgutschein, führen zu größeren Arbeits- wie auch finanziellen Belastungen, da die Leistungen für Aufstocker von den Jobcentern erbracht werden.

Es ist für den Bereich Existenzgründung positiv hervorzuheben, dass die vielfach geforderte gesetzliche Verankerung der Existenzgründungsberatung durch Dritte und die Kenntnisvermittlung für Existenzgründer/-innen als Ermessensleistung nun Einzug ins SGB II hält. Die Erfolgchancen von Existenzgründer/-innen können sich damit weiter erhöhen.

Die Zusammenfassung der Förderinstrumente für junge Menschen bedeutet mehr Übersichtlichkeit. Einige Beschränkungen entfallen, so werden beispielsweise die Fördervoraussetzungen für Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen gelockert und ausbildungsbegleitende Hilfen für Zweitausbildungen geöffnet. Hier gibt es allerdings nur geringe Fallzahlen.

Die Betriebliche Qualifizierung in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist nun nicht mehr zeitlich befristet und kann dem Bedarf der Teilnehmenden angepasst werden. Dieser Punkt ist ausdrücklich zu begrüßen, da mehr praktische Erfahrungen und Arbeitgeberkontakte für die Teilnehmenden ermöglicht werden.

### Bekannte Probleme bleiben bestehen

Für Leistungen zur Aktivierung und Vermittlung ist nun die Ausgabe von Gutscheinen möglich, durch die flexibler auf individuelle Förderbedarfe reagiert werden kann. Gerade für arbeitsmarktferne Kunden/-innen, die mit dieser Lösung häufig überfordert sind, müssen jedoch auf jeden Fall weiterhin Maßnahmeplätze über Vergabeverfahren bereitgestellt werden.

Die bereits bekannten Probleme mit der Förderung über Gutscheine bleiben bestehen – etwa dass Kurse bei vielen Anbietern jeweils zu gering besetzt sind und diese Angebote dann nicht zustande kommen. Die Steuerung von Angebot und Nachfrage wird durch die Parallelstruktur von Gutscheinsystem und Vergabeverfahren erschwert. Allerdings werden die Jobcenter finanziell entlastet, indem nur noch tatsächlich genutzte Maßnahmeplätze bezahlt werden.

Die Anwendung der freien Förderung nach § 16f SGB II bleibt schwierig, da sich die vorrangige Nutzung der – sehr weit gefassten – Regelinstrumente aus deren Intention und Zweck bindend ableitet. Die Fördermodalitäten, die den Nutzen für Personen mit schweren Vermittlungshemmnissen einschränken, spielen für die Wahl der freien Förderung jedoch keine Rolle.

## Nach der Reform ist vor der Reform

Die Kritik an den Veränderungen bei der Ausgestaltung der Arbeitsmöglichkeiten hat sich durch die jüngsten Revisionen des Gesetzesvorschlags relativiert. Die Kostenübernahme für sozialpädagogische Betreuung wird auf Antrag möglich. Die Weisungen zu diesem Punkt sind noch abzuwarten.

Allerdings bleibt die Förderung von Qualifizierungsanteilen im Rahmen von AGH weiter ausgeschlossen, was die Hinführung zum Arbeitsmarkt verlängert und fragmentiert. Evtl. kann diesem Missstand durch die Förderketten nach § 45 begegnet werden. Die Verknüpfung von Förderinstrumenten ist dann wieder mit einem erhöhten Aufwand verbunden.

Der Gesetzentwurf reagiert nicht auf das Problem der erwerbstätigen Hilfebedürftigen, die – zumeist gering qualifiziert – zu wenig Einkommen erzielen und mit SGB-II-Leistungen aufstocken müssen. Während es im SGB III ein Instrument wie WeGebAU gibt, über das sozialversicherungspflichtig Beschäftigte qualifiziert werden können, fehlt dies für die SGB-II-Kunden/-innen, obwohl hier der Bedarf aufgrund des geringeren Qualifizierungsniveaus noch größer ist.

Die Instrumentenreform ist insgesamt kein großer Wurf. Das SGB II braucht weiter ein eigenes Instrumentarium mit Freiräumen und Gestaltungsmöglichkeiten, um auf individuelle Situationen besser eingehen zu können. Eine Verstärkung der Rechtslage im SGB II findet leider nicht statt. Es gilt: Nach der Instrumentenreform ist vor der Instrumentenreform.

### Weitere Informationen unter:

Jobcenter Arbeitplus Bielefeld  
Ralph Lauhoff-Baker  
Mail: ralph.lauhoff-baker@jobcenter-ge.de

## Jobcenter Kreis Gütersloh nun neuer Fachbereich des Kreises



Fred Kupczyk  
Geschäftsführer  
Jobcenter GT aktiv Kreis Gütersloh

**A**b dem 01. Januar 2012 wird der Kreis Gütersloh die Betreuung der Arbeitslosengeld-II-Empfänger/-innen in den 13 Städten und Gemeinden in Eigenregie übernehmen. Das Jobcenter GT aktiv Kreis Gütersloh und der Kreis Gütersloh arbeiten derzeit mit Hochtouren an den Vorbereitungsarbeiten für den Übergang in die Option.

Unter der Leitung von Fred Kupczyk haben die Mitarbeiter/-innen die letzten Meilensteine der Herausforderung Option zu meistern. Während Angelika Pötter ab November eine neue Aufgabe in Bielefeld übernimmt, ist Fred Kupczyk seit dem 01. November 2011 neuer (alter) Geschäftsführer des Jobcenter GT aktiv Kreis Gütersloh.

Ab dem 01. Januar 2012 wird Fred Kupczyk die Leitung des Jobcenter Kreis

Gütersloh als Fachbereichsleiter fortführen. Fred Kupczyk war bereits in der Zeit von 2005 bis 2010 Geschäftsführer der GT aktiv GmbH – Arbeitsvermittlung.

## Arbeit an drei zentralen Standorten aufgenommen

In den vergangenen Wochen und Monaten hat sich das Jobcenter GT aktiv Kreis Gütersloh an den drei zentralen Standorten in Gütersloh, Halle (Westf.) und Rheda-Wiedenbrück räumlich in optimierter Form organisiert. In Halle (Westf.) wird derzeit ein neues Gebäude für die Mitarbeiter/-innen des Jobcenters Gütersloh errichtet.

In den Rathäusern vor Ort werden weiterhin in Beratungs- und Servicestellen (mit und ohne Sachbearbeitung) Leistungen im Bereich der Materiellen Hilfen für nach dem SGB II anspruchsberechtigte Personen erbracht.

An den dezentralen Standorten integriert der Kreis Gütersloh die Computer und die Telefone des Jobcenters in die Netze des Kreises. Eine besondere Herausforderung liegt darin, die neue Software AKDN sozial zu etablieren und mit den erforderlichen Daten zu versorgen.

Seit dem 04. Oktober 2011 werden die benötigten Daten, die nicht automatisch aus den bisherigen EDV-Verfahren integriert werden können, von den Mitarbeiter/-innen mit großem Engagement und Leistungsbereitschaft im Rahmen von Überstunden in das neue Programm eingepflegt. Parallel dazu werden die Mitarbeiter/-innen in der neuen Software geschult.

Trotz ungewisser Arbeitsmarktentwicklung und zurückgehender Mittel im Eingliederungstitel ist der Kreis Gütersloh optimistisch, die Herausforderung Option gut zu meistern.

### Weitere Informationen unter:

Jobcenter GT aktiv Kreis Gütersloh  
Rolf Erdsiek  
Mail: rolf.erdsiek@gt-net.de

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Mai 2012.