Berlin Arbeit

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be Berlin

„Erfolgreiche Ansätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Europa – Beispiel BerlinArbeit“

Konferenz

Berlin, 02.–03.06.2015

Konferenzdokumentation

EUROPÄISCHE UNION
Europäische Strukturfonds
Investition in Ihre Zukunft

Strukturfonds
in Berlin

Graphic Recording
SOPHIA HALAMODA

Inhalt

Seite 2 **Tagesordnung Konferenz**

Seite 4 **1. Hintergrund und Ziele der Konferenz**

Seite 5 **2. Von Berlin nach Europa**

Seite 5 **2.1 Begrüßung und Vorstellung des Berliner Arbeitsmarkts**

Seite 6 **2.2 Präsentation des Programms BerlinArbeit und 10 Punkte gegen Langzeitarbeitslosigkeit**

Seite 10 **3. Von Europa nach Berlin**

Seite 10 **3.1 Edinburghs Ansatz zur Verknüpfung von Beschäftigung und ökonomischem Erfolg**

Seite 12 **3.2 Podiumsdiskussion „Strategien für aktive Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik“**

Seite 21 **4. Der europäische Dialog**

Seite 21 **4.1 Workshop 1: Senkung der Zahl der Erwerbslosen – größte Herausforderungen und erfolgreiche Ansätze**

Seite 27 **4.2 Workshop 2: Durchsetzung von guter Arbeit als Grundprinzip – neue Ansätze für die Bekämpfung prekärer Arbeitsbedingungen**

Seite 30 **4.3 Workshop 3: Großstädtische Regionen zu einem TOP-Standort für Fachkräfte entwickeln – Bildung und Qualifizierung als wichtigste Impulse**

Seite 36 **4.4 Workshop 4: Verbesserung der Kooperation der Arbeitsmarktakteure – gute Praxis für Partnerschaften und abgestimmte Nutzung der Mittel**

Seite 41 **5. Abschließende Worte**

Seite 42 **Teilnehmer/-innen**

Seite 47 **Anfahrt/Kontakt**

Konferenz

„Erfolgreiche Ansätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Europa“

02. – 03.06.2015, Quadriga-Forum, Werderscher Markt 13, 10117 Berlin

Moderation: Sabine Beikler (Der Tagesspiegel)

Dienstag, 02.06.2015

12.30 – 13.00	**Ankommen mit einem kleinen Imbiss**
13.00 – 13.15	**Begrüßung** Dilek Kolat, Bürgermeisterin und Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin
13.15 – 13.20	**Begrüßung und Vorstellung der Agenda, Hintergrund zur Konferenz** Sabine Beikler, Moderation
13.20 – 14.00	**Edinburghs Ansatz zur Verknüpfung von Beschäftigung und ökonomischem Erfolg** Ken Shaw, Leiter der Abteilung Beschäftigung und Kompetenz des Edinburgh City Council, Edinburgh
14.00 – 14.30	**Präsentation des Programms BerlinArbeit und der bisher erzielten Ergebnisse** Boris Velter, Staatssekretär für Arbeit, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin
14.30 – 14.50	***Pause mit Zeit zum ersten Austausch***
14.50 – 15.30	**Speeddating**
15.30 – 16.50	**Arbeit in parallel stattfindenden Workshops** (mit einer Pause und Möglichkeit des weiteren Austausches)
Seite 23 →	**Workshop 1:** Senkung der Zahl der Erwerbslosen – größte Herausforderungen und erfolgreiche Ansätze **Moderation: Prof. Dr. Matthias Knuth**
Seite 29 →	**Workshop 2:** Durchsetzung von guter Arbeit als Grundprinzip – neue Ansätze für die Bekämpfung prekärer Arbeitsbedingungen **Moderation: Dr. Mary Dellenbaugh, Europaagentur**

Seite 32 →

Workshop 3:
Großstädtische Regionen zu einem TOP-Standort für Fachkräfte entwickeln – Bildung und Qualifizierung als wichtigste Impulse
Moderation: Stephanie Urbach, gsub mbH

Seite 38 →

Workshop 4:
Verbesserung der Kooperation der Arbeitsmarktakteure – gute Praxis für Partnerschaften und abgestimmte Nutzung der Mittel
Moderation: Louise Jacobi, gsub mbH

16.50 – 17.00 **Kurze Zusammenfassung des ersten Konferenztages**
Sabine Beikler, Moderation

Mittwoch, 03.06.2015

09.00 – 09.05 **Begrüßung und Ausblick auf den zweiten Tag**
Sabine Beikler, Moderation

09.05 – 10.40 **Weiterarbeit in den vier parallelen Workshops**

10.40 – 11.00 **Pause mit Zeit zum weiteren Austausch**

11.00 – 11.50 **Präsentation der Diskussionen in den Workshops und Zusammenführung**
Moderator/-innen der Workshops, Sabine Beikler, Moderation

11.50 – 12.50 **Podiumsdiskussion „Strategien für aktive Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik“**
Dilek Kolat, Bürgermeisterin und Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin mit:
› Emilia Bjuggren, Stellvertretende Bürgermeisterin von Stockholm
› Penny Holbrook, Mitglied des Stadtrats Birmingham
› Denis Leamy, OECD LEED Vorstandsmitglied
› Christian Meidlinger, Mitglied des Wiener Gemeinderats
› Marcin Kasperek, Vize-Präsident der Polnischen Gesellschaft für Personalführung (PSZK)
› Kari Tapiola, Sonderberater des Generaldirektors der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

12.50 – 13.00 **Verabschiedung**
Boris Velter, Staatssekretär für Arbeit, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin

---

13.00 **Ausklang bei einem kleinen Imbiss**

1. Hintergrund und Ziele der Konferenz

Die Moderatorin der Konferenz, Frau Sabine Beikler, fragt in der Podiumsdiskussion kritisch nach.

Angesichts der hohen und anhaltenden Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit in Europa, setzte sich die Konferenz zum Ziel, den europäischen Austausch zu diesen zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen weiter zu vertiefen und voneinander zu lernen.

Mit welchen Strategien und Mitteln lässt sich die Arbeitslosigkeit, insbesondere die Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit in europäischen Großstädten, erfolgreich bekämpfen? Wie kann qualifizierte Beschäftigung im Sinne „guter Arbeit“ gefördert werden? Wie können sich europäische Großstädte zu attraktiven Standorten für Fachkräfte entwickeln? Welchen Beitrag liefern dazu aktive Arbeitsmarktpolitik, Qualifizierung und berufliche Bildung?

Zwar hat sich der Arbeitsmarkt in Europa nach der Finanzkrise schrittweise erholt, doch die Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit hat sich gerade in den Ländern mit den höchsten Arbeitslosenquoten auf hohem Niveau verfestigt. Die Reduzierung der (Jugend- und Langzeit-) Arbeitslosigkeit ist deshalb eine zentrale Herausforderung auf europäischer, auf bundesdeutscher und auf Berliner Ebene.

Eine positive Dynamik des Arbeitsmarktes hängt stark davon ab, wie es europäischen Großstädten gelingt, sich zu attraktiven Standorten für Fachkräfte weiter zu entwickeln. Besondere Bedeutung kommt hier der Mobilität von Fachkräften und der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zu. Außerdem stehen Maßnahmen zur Integration geflüchteter Menschen, von Migrantinnen und Migranten sowie von Menschen mit Behinderungen im Fokus, die sowohl zur Fachkräftesicherung als auch zur Inklusion und Stärkung der sozialen Teilhabe beitragen.

Das Jahr 2015 steht auch für 3 Jahre Umsetzung des Programms BerlinArbeit. Die Ziele des Programms – Senkung der Zahl der Erwerbslosen, Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen, Berlin als TOP-Standort für Fachkräfte entwickeln, bessere Kooperation der Akteure – gaben die Themen für die vier Workshops der Konferenz vor. Dahinter stand die Überlegung, dass diese Ziele von BerlinArbeit für andere europäische Großstädte ebenfalls von hoher Bedeutung sind und somit einen guten Rahmen für den europäischen Austausch abgeben.

Von anderen Ländern und Großstädten zu lernen, heißt auch die eigene Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Durch Anschauung und Austausch sollen die eigenen Vorhaben vorangebracht und verbessert werden – auch dies ein Ziel der Konferenz.

2. Von Berlin nach Europa

Die Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat, führt die Gäste in die Schwerpunkte der Berliner Arbeitsmarktpolitik ein

2.1 Begrüßung und Vorstellung des Berliner Arbeitsmarkts

Dilek Kolat, Bürgermeisterin und Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin, fasst in ihrer Begrüßungsrede die wichtigsten Daten und Fakten zum Berliner Arbeitsmarkt zusammen und stellt sie zugleich in den europäischen Zusammenhang. Sie verweist zunächst darauf, dass das Thema Arbeitslosigkeit ein wichtiger Bestandteil der parlamentarischen Debatten im Berliner Abgeordnetenhaus sei. Arbeitsmarktpolitik sei immer auch ein Stück Sozial- und Wirtschaftspolitik und stehe in engem Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung. In ihrem Vortrag ordnet sie die Berliner Arbeitsmarktpolitik in einen europäischen Rahmen ein und präsentiert europäische Vergleichszahlen. Im Übrigen eigne sich das Programm BerlinArbeit sehr gut für den europäischen Vergleich, so die Senatorin. Doch auf dieser Konferenz solle nicht nur präsentiert werden, was in Berlin umgesetzt wird, sondern vor allem der Austausch mit den europäischen Partnern fortgeführt werden. Denn die Konferenz ordne sich in einen europäischen Dialog ein, den die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen mit zwei Vorgängerveranstaltungen initiiert hatte und der fortgeführt werden soll. Am 29. April 2015 fand die Metropolenkonferenz „Zukunft der Jugend in europäischen Metropolen“ statt. Hier hatte die Senatorin 10 Punkte für eine systematische und konsequente Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit vorgestellt. Am 19./20. Mai diskutierten Wissenschaftler/-innen und Fachexperten/-innen unter dem Thema „Wirkungsforschung in der Arbeitsmarktpolitik“ aktuelle Erkenntnisse zur Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Ansätze. Diese sollen auch in die Berliner Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik einfließen. Denn es sei wichtig – so die Senatorin – sich die umgesetzten Programme und Projekte unter dem Gesichtspunkt der Wirksamkeit anzuschauen.

Als wichtige Themen in Berlin stellt Dilek Kolat die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sowie der Langzeitarbeitslosigkeit heraus. Dabei käme es entscheidend auf den Beitrag der aktiven Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik an: denn das Wachstum an Arbeitsplätzen sei kein Selbstläufer und führe auch nicht automatisch zur Senkung der Arbeitslosigkeit. Auch die „passive Sanierung“ des Arbeitsmarktes durch demografische Veränderungen sei für Berlin nicht zu erwarten.

→

Die Senatorin nimmt die Begrüßungsrede zum Anlass, auf die Arbeitslosenzahlen für den Monat Mai 2015 einzugehen. Danach waren im Mai in Berlin 196.553 Personen arbeitslos gemeldet. Die Jugendarbeitslosigkeit betrug 9,9 %. Diese Zahlen spielten insofern eine wichtige Rolle, da sich bei der Konzeption von BerlinArbeit erstmalig eine Berliner Regierung eine konkrete Zielgröße bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gesetzt habe: Die Zahl der Erwerbslosen in Berlin solle im Laufe der Legislaturperiode 2011 – 2016 unter 200 Tausend fallen, die Quote der Jugendarbeitslosigkeit unter 10 %. Erstmals wurde im November 2013 eine Zahl unter 200 Tausend Arbeitslosen erreicht, dann wieder September bis Dezember 2014. Dies zeige, erläutert Frau Kolat, dass die Entwicklung der Arbeitsmarktzahlen in jahreszeitlichen Zyklen verlaufe. In diesem Jahr sei es erstmalig gelungen, bereits im Frühjahr unter 200 Tausend Arbeitslose zu kommen. Es gelte nun, die Berliner Zielwerte für die Arbeitslosigkeit und die Jugendarbeitslosigkeit dauerhaft zu unterschreiten.

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weist Deutschland die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit auf, jedoch ist diese in Berlin sehr viel höher als im Bundesdurchschnitt. Berlin trage hier immer noch die „Rote Laterne“, so die Senatorin. Die Quote habe sich jedoch erheblich verbessert und Berlin bekomme den Anschluss an die anderen Bundesländer. Zu Beginn der Legislaturperiode betrug die Jugendarbeitslosigkeit noch 14,1 % und damit 4,2 % mehr als im Mai 2015. Dies zeige, dass sich Anstrengungen in der Arbeitsmarktpolitik auf jeden Fall lohnen und Erfolge zu verzeichnen seien. Allerdings sei dennoch jede und jeder arbeitslose Jugendliche eine und einer zu viel.

Ferner geht Frau Kolat auf die Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin ein. Sie stellt dar, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Bundesdurchschnitt mit fast 38 % erheblich höher als in Berlin mit rund 33 % liege. Langzeitarbeitslosigkeit könne bekämpft werden, weil der Berliner Arbeitsmarkt sich entwickle und viele Chancen biete. Eine weitere Möglichkeit der Unterstützung Langzeitarbeitsloser seien Beschäftigungsmaßnahmen; diese zeigten jedoch dann Erfolge, wenn parallel eine intensive Betreuung erfolge, wie das beim Berliner Jobcoaching der Fall sei. Vor der Umsetzung des Landesarbeitsmarktprogramms BerlinArbeit habe die eindeutige Ausrichtung auf den 1. Arbeitsmarkt gefehlt. Auch wenn die Ausrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Fokus stehe, gebe es Menschen, die längere Zeit benötigen, in diesen zurückzukehren, erläutert Dilek Kolat. Diese Zeit müsse den Menschen gewährt bleiben. Bundesinstrumente, die auf ein oder zwei Jahre befristet sind, griffen daher zu kurz.

Frau Kolat bedankt sich bei den Teilnehmenden und wünscht allen eine interessante Konferenz und einen intensiven und anregenden Austausch!

Boris Velter, Staatssekretär für Arbeit in Berlin, stellt das 10-Punkte-Programm zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin vor

2.2 Präsentation des Programms BerlinArbeit und 10 Punkte gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Der Berliner Staatssekretär für Arbeit, Boris Velter, weist zu Beginn seines Beitrags darauf hin, dass diese internationale Konferenz keine Berliner „Nabelschau“ sei, sondern eine Kontinuität des europäischen Austauschs darstelle, wie es die Senatorin in ihrer Begrüßung bereits ausgeführt habe. Er weist darauf hin, dass mit BerlinArbeit trotz schwieriger Rahmenbedingungen eine gute Entwicklung stattgefunden habe. Dafür sei die enge Verzahnung der Arbeitsmarktakteure besonders wichtig und hervorzuheben.

Kern seines Vortrags sind die wichtigsten Ergebnisse, die BerlinArbeit bislang erreicht hat.

Das Ziel 1 von BerlinArbeit ist die Senkung der Zahl der Erwerbslosen. Seit dem Start des Programms konnte die Zahl der Arbeitslosen um 20.000 Personen verringert werden, wovon auch die langzeitarbeitslosen Berlinerinnen und Berliner profitierten. In Bezug auf Ziel 2, die Durchsetzung von Guter Arbeit als Grundprinzip, geht Boris Velter darauf ein, dass in den letzten Jahren in Berlin das Realeinkommen gestiegen sei und es nun rund 1,3 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gebe. Zu Beginn der Legislaturperiode in 2011 waren es hingegen nur 1,2 Mio.. Das Ziel „Gute Arbeit“ werde in enger Kooperation mit den Sozialpartnern umgesetzt, so Boris Velter weiter. Diese arbeiteten auch zusammen, wenn es um die Umsetzung der Querschnittsziele Durchsetzung von Gender Mainstreaming, Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ginge. Weiter führt er aus, dass zu einem Top-Standort (Ziel 3 von BerlinArbeit) auch Top-Auszubildende gehörten. Er stellte in Aussicht, dass die Jugendberufsagenturen dabei unterstützen könnten, die Zahl der gut ausgebildeten jungen Menschen in Berlin zu erhöhen. Dazu trage auch das Landesprogramm Mentoring bei, welches zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen führe. Dieser Punkt sei vor allem wichtig, da in Berlin die Quote an Auszubildenden, die ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen, um 10 % höher liege als im Bundesdurchschnitt. Der Staatssekretär führt aus, dass ab 2015 schrittweise 1.000 neue Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden sollen. Das ist ein Ergebnis der „Berliner Vereinbarung“, die die Sonderkommission „Ausbildungsplatzsituation“ getroffen hat. Auch hinsichtlich des Ziels 4 von BerlinArbeit, der Verbesserung des Zusammenspiels der Akteure, wurden wichtige Ergebnisse erzielt. Boris Velter verweist in diesem Zusammenhang auf die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin“. Ein ebenso wichtiger Baustein der Zusammenarbeit sei das gemeinsam mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit erarbeitete Rahmenarbeitsmarktprogramm.

Was die nähere Zukunft betrifft, hebt Herr Velter drei Punkte hervor: die Jugendberufsagentur Berlin, die Berufs- und Studienorientierung sowie die Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt. Die Jugendberufsagentur, als ein zentrales Vorhaben des Senats noch im Jahr 2015, könne im ersten Schritt zu einer Veränderung der Arbeitslosenstatistik führen, da Jugendliche, die bisher nicht erfasst waren, dann in der Statistik auftauchten. Die Berufs- und Studienorientierung sehe vor, dass mehr als bisher verschiedene Tätigkeitsfelder bereits in der Schule vorgestellt werden, damit die Schüler/-innen einen Eindruck von unterschiedlichen Berufen erhalten. In Bezug auf die Integration geflüchteter Menschen betont Herr Velter, dass gerade eine Gesamtkonzeption für das Land Berlin aufgesetzt werde. Das Ziel sei, geflohene Menschen schnell in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren.

Zum Schluss seines Vortrags stellt Boris Velter 10 Punkte zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin vor.

1. Langzeitarbeitslose sind keine homogene Gruppe

- *Die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen umfasst Menschen mit sehr individuellen Schicksalen.*
- *Daher müssen die Langzeitarbeitslosen mit ihren individuellen Bedürfnissen und Wünschen dort abgeholt werden, wo sie gerade stehen.*
- *Es werden mehr Informationen und Fakten zu den verschiedenen Zielgruppen unter den Langzeitarbeitslosen benötigt.*

→

2. Besonderes Augenmerk auf langzeitarbeitslose Jugendliche

- *Die Landespolitik muss ein besonderes Augenmerk darauf richten, wie und in welchen Situationen Jugendliche langzeitarbeitslos werden bzw. geworden sind. Hier geht es vor allem um Prävention.*
- *Noch mehr präventive Interventionen müssen greifen, z.B. in den Schulen und am Übergang Schule-Beruf sowie an der zweiten Schwelle von der Ausbildung in den Beruf.*
- *Vorrang sollte eine Berufsausbildung bzw. eine abschlussbezogene Qualifizierung haben, auch für junge Erwachsene im Alter von über 25 Jahren.*

3. Qualitativ hochwertiges Profiling

- *Bestehende Profiling-Ansätze müssen weiter verbessert werden.*
- *Es muss beim Profiling ein Umdenken vom Defizit- zum „Empowerment"-Ansatz geschehen: Stärken und Talente, die jeder Mensch hat, müssen beim Profiling herausgearbeitet und dann verstärkt werden.*

4. Intensive Begleitung von Langzeitarbeitslosen

- *Betreuung und Coaching in Form von personalisierten Dienstleistungen mit kleinen Betreuungsschlüsseln sind erforderlich.*
- *Diese können bei öffentlichen oder privaten Einrichtungen oder bei Trägern angesiedelt sein, auch eine Kombination beider Systeme ist denkbar.*
- *Mit dem „Berliner Jobcoaching" wurden zu dieser Form von personalisierten Dienstleistungen auf Landesebene erste, gute Erfahrungen gemacht.*

5. Vorrang für schnellstmögliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt

- *Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert die Beschäftigungsfähigkeit durch praktische Arbeitserfahrungen.*
- *Auch führt dies zur Senkung der Kosten.*
- *Aus der „Berliner Joboffensive" liegen bereits Erfahrungen vor, wie es gelingt, mit kleinen Betreuungsschlüsseln eine hohe Zahl von marktnahen Kunden zusätzlich direkt in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.*

6. Schrittweise Integration, wenn schnelle Integration nicht möglich

- *Es ist bekannt, dass in der Regel die meisten Menschen, die bereits länger arbeitslos sind, auch längere Zeit benötigen, um wieder Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen. Zu schwer wiegt die lange Zeit ohne Arbeit auf die Psyche, die Motivation und die Fertigkeiten.*
- *Ein schrittweiser Prozess der Wiedergewinnung der für Arbeit notwendigen Fähigkeiten, Einstellungen und Kompetenzen muss initiiert werden, der durch Coaching und Qualifizierungsmaßnahmen begleitet wird.*

7. Nachfrageseite – Unternehmen überzeugen und stärken

- *Für die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit werden an erster Stelle die Unternehmen selbst benötigt.*
- *Gemeinsam mit den Sozialpartnern muss noch viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, damit die Betriebe angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs noch mehr und häufiger denjenigen eine Chance geben, die sie vielleicht früher nicht berücksichtigt haben.*

→

8. Lohnkostenzuschüsse für kleine und mittlere Unternehmen – als Anreiz und zum längeren Verbleib

- *Verschiedene Evaluationen im nationalen und internationalen Bereich haben gezeigt, dass Lohnkostenzuschüsse ein probates Mittel sind, um die Eingliederungschancen von Langzeitarbeitslosen, vor allem aber auch die Nachhaltigkeit der Integrationen, zu erhöhen.*
- *Dabei sind es meist die kleinen und sehr kleinen Unternehmen, die diese Angebote wahrnehmen und Langzeitarbeitslose einstellen.*

9. Nachhaltigkeit der Integrationen sichern – Coaching im neuen Arbeitsverhältnis

- *Ein wesentlicher Punkt, auf den zu achten ist, ist die Nachhaltigkeit der Integrationen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Viele der Langzeitarbeitslosen, die einen Job gefunden haben, scheitern schon nach kurzer Zeit, häufig während der Probezeit.*
- *Auch hier sind begleitendes Coaching und individuell abgestimmte Qualifizierung auf den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich. Unser Berliner Jobcoaching für den „ersten Arbeitsmarkt“ bietet dazu die nötige Hilfe an: Begleitung durch einen Coach, aber auch die Möglichkeit, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen kurzfristig und unbürokratisch einzusetzen und zu finanzieren.*

10. Soziale Teilhabe – öffentlich geförderte Beschäftigung mit Übergängen

- *Es werden Lösungen für diejenigen gebraucht, die auch auf längere Sicht nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können.*
- *Dazu bedarf es nach wie vor öffentlich geförderter Beschäftigung, die aber so angelegt ist, dass immer auch der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt wird und während des gesamten Prozesses möglich bleibt.*

3. Von Europa nach Berlin

Ken Shaw bei seinem Vortrag über die „Partnerschaft für Beschäftigung" (Partnership for Jobs) in Edinburgh

3.1 Edinburghs Ansatz zur Verknüpfung von Beschäftigung und ökonomischem Erfolg

Ken Shaw, Leiter der Abteilung Beschäftigung und Kompetenz des Edinburgher Stadtrats, schildert in seinem Beitrag die Strategie der Stadt Edinburgh. Diese basiert vor allem auf der Verknüpfung von ökonomischem Erfolg und Beschäftigungswachstum. In seinem Vortrag werden Parallelen zu Berlin und zum Berliner Ansatz deutlich, zum Beispiel was die Bedeutung des Dienstleistungssektors in beiden Städten betrifft. Ähnlich sind auch die Betonung des partnerschaftlichen Ansatzes sowie – in der operativen Umsetzung – die Hervorhebung der Nachbetreuung für vermittelte Arbeitslose. Es zeigen sich aber auch Unterschiede, wie etwa in den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktdaten. Beide Städte nehmen bestimmte Zielgruppen des Arbeitsmarktes und insbesondere Jugendliche in den Blick. Sowohl bei BerlinArbeit als auch im Edinburgher Ansatz spielt, neben dem qualitativen Anspruch einer wirksamen Arbeitsmarktpolitik, die Quantifizierung und Überprüfung von Zielen eine wichtige Rolle.

Die grundsätzliche Frage bei der Konzeption der neuen Beschäftigungsstrategie für Edinburgh lautete: Wie können möglichst alle vom Wachstum profitieren?

Edinburgh gilt als wirtschaftlich prosperierende Stadt mit wachsender und junger Bevölkerung, geringer Arbeitslosigkeit (4,3 %) und einem höheren Pro-Kopf-Einkommen als im übrigen Schottland. Mehr als die Hälfte der Einwohner/-innen verfügt über einen Hochschulabschluss. Der weitaus größte Anteil der Beschäftigten – 94 % – ist im Dienstleistungsbereich angesiedelt. Die Kehrseite: obwohl Edinburghs Einwohner/-innen als wohlhabend bezeichnet werden können, leben 22 % der Haushalte unter der Armutsgrenze. Die davon betroffenen Menschen konzentrieren sich in bestimmten Bezirken Edinburghs.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, etablierte die Stadt eine „Partnerschaft für Beschäftigung" (Partnership for Jobs), in welcher der öffentliche, private und dritte Sektor miteinander kooperieren. Hinzu kommen Hochschulen und Universitäten und weitere Dienstleister und Organisationen. Die Aktivitäten der Partnerschaft werden durch EU- sowie nationale und regionale Mittel finanziert. Weiterhin spielen finanzielle Ressourcen von Wohltätigkeitsorganisationen und Lottomittel eine Rolle.

→

Der Partnerschaft liegt eine gemeinsame Vision zugrunde, die über anderthalb Jahre entwickelt wurde. Für die Umsetzung – so Ken Shaw weiter – habe die Partnerschaft bestimmte Aktionsthemen entworfen und dazu gezielte Aktivitäten und quantifizierte Ziele festgelegt: So sollte in die Entwicklung von Edinburgh investiert und Unternehmen unterstützt werden, indem 20.000 Stellen entweder gesichert oder neu geschaffen werden. Weiterhin zielten die Aktionen darauf, 10.000 Personen eine Weiterbildung zu ermöglichen und insgesamt 1,3 Milliarden britische Pfund in drei Jahren in die Stadtentwicklung zu investieren. Diese Ziele wurden weitgehend erreicht, teilweise übertroffen.

Der Edinburgher Ansatz hat aber auch ein interessantes Modell für die Gestaltung der ganz praktischen Arbeit zu bieten: Das „Joined up for Jobs"-Netzwerk offeriert konkrete Angebote für Unternehmen und Arbeitssuchende. Dabei spielt das von Ken Shaw erläuterte 5-Stufenmodell eine zentrale Rolle: Dieses verbindet in aufeinander aufbauenden Phasen die Arbeit an Vermittlungshemmnissen, der Kompetenzentwicklung, passgenauer Qualifizierung für den Job und bietet zudem Unterstützung für die weitere berufliche Karriere im Falle der Arbeitsaufnahme und im Sinne einer Nachbetreuung an. In diesem Modell wird die Lücke zwischen Angebots- und Nachfrageseite durch die differenzierten Angebote des „Joint up for Jobs" Netzwerks geschlossen. Jeder der 5-Stufen werden verschiedene Aktivitäten (z.B. Gesundheits- oder Schuldnerberatung, individueller Aktionsplan, Kompetenzen zur Arbeitssuche, Arbeitsvermittlung, Nachbetreuung im Unternehmen etc.) zugeordnet, die die Personen durchlaufen und die gleichzeitig zu erreichende Ziele auf jeder Stufe markieren. Weiterhin geht es darum, dass die Arbeitssuchenden auf jeder Stufe bestimmte Kompetenzen entwickeln: life skills, basic skills, key skills, vocational skills, up-skilling. Dieses Kompetenzentwicklungskonzept unterstreicht den ganzheitlichen Ansatz Edinburghs und zeichnet sich durch seine Relevanz für andere europäische Regionen und Großstädte aus.

Wie in Berlin, spielt auch in Edinburgh die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang geht Ken Shaw auf die Fachkräfteentwicklung ein. Die „Edinburgh Guarantee" unterstützt junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Während der Krise im Jahr 2008 sei es für Schulabgänger/-innen schwierig gewesen, den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Nun gebe es jedoch einen hohen Bedarf an Fachkräften und junge Leute würden stark nachgefragt. Im Rahmen der „Edinburgh Guarantee" hätten die Sozialpartner in den letzten 4 Jahren mit über 350 Unternehmen zusammengearbeitet, so Ken Shaw. Er erläutert, dass Jugendliche über einen ganzheitlichen Ansatz zunächst sozial gefestigt werden. Auf dieser Grundlage erfolge dann das Angebot von Ausbildungsmodulen und Qualifizierungen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen zu erhöhen und sie an Arbeit heranzuführen. Mit dieser Initiative konnten in den vergangenen Jahren 1.514 Jugendliche in Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden. Ken Shaw hebt bei der Präsentation dieser Ergebnisse besonders hervor, dass sich vor allem kleine und mittlere Unternehmen an dieser Initiative beteiligen und im Jahr 2015 67 % der Unternehmen stellten.

Fazit:

Der partnerschaftliche und ganzheitliche Ansatz in Edinburgh, gepaart mit einer zielgerichteten Einbeziehung der Unternehmen und konkreten Angeboten an Arbeitssuchende und Betriebe, führt zu einem Mehrwert in der Ökonomie, den Ken Shaw auf 29,4 Millionen Pfund bezifferte. 4 Millionen an Unterstützungsleistungen wurden eingespart und 1 Million Pfund zusätzlich von der Stadt Edinburgh mobilisiert. Ein weiteres, eher qualitatives Ergebnis, ist die Veränderung der Organisationskulturen in den beteiligten Einrichtungen und Institutionen. Die Entwicklung sei noch nicht abgeschlossen, resümiert Ken Shaw, und die Partnerschaft noch auf dem Weg. Wichtig sei, die Menschen mit den sich eröffnenden Möglichkeiten zu verbinden und weiterhin an der Wurzel des Problems, der Armut und Ungleichheit in der Stadt, zu arbeiten.

→

3.2 Podiumsdiskussion „Strategien für aktive Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik“

Im Rahmen der Podiumsveranstaltung kamen die Berliner Arbeitssenatorin und verschiedene Vertreter/-innen europäischer Großstädte zu Wort, die ihre jeweiligen Strategien für eine aktive Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik erläuterten. Oder sie äußerten sich zu Guter Arbeit und zur Fachkräfteentwicklung. Die Moderatorin Sabine Beikler stellte die Fragen und hatte dazu im Vorfeld gründlich recherchiert.

Dilek Kolat, Bürgermeisterin und Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin, ging auf die Gründe der immer noch hohen Jugendarbeitslosigkeit in Berlin ein. Sie stehe im Zusammenhang mit der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung in Berlin, die durch Langzeitarbeitslosigkeit, aber historisch auch immer noch durch den Mauerfall und die Veränderungen durch die Wiedervereinigung geprägt sei. Beispielsweise habe Berlin seit der Wende eine hohe Zahl von Industriearbeitsplätzen verloren, was sich auch heute noch auf die Beschäftigungs- und Ausbildungschancen Jugendlicher auswirke. Außerdem konzentriere sich die Jugendarbeitslosigkeit häufig in spezieller Weise in den Metropolen. Berlin implementiere daher gerade auch die Jugendberufsagenturen. Diese sollen ermöglichen, dass die Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf abgeholt würden.

Es solle verhindert werden, dass Jugendliche ohne Ausbildungsabschluss dastehen. Denn ein fehlender Ausbildungsabschluss ist der häufigste Grund, dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt misslingt. Für das Jahr 2015 ist in Berlin der Aufbau von Jugendberufsagenturen in vier Berliner Bezirken geplant, nächstes Jahr sollen dann Jugendberufsagenturen in den anderen acht Bezirken eröffnet werden.

Befragt zur gemeinsamen Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin, hebt die Senatorin die hohe Bedeutung einer engen Partnerschaft zwischen dem Unternehmensverband, den Gewerkschaften und dem Berliner Senat hervor. Nur mit einer qualitativ fundierten und engen Sozialpartnerschaft, die eine beständige gegenseitige Information und Kommunikation und konkrete, immer wieder zu erneuernde Absprachen gewährleiste, ließen sich Fortschritte beim Abbau der Arbeitslosigkeit und bei der Fachkräfteentwicklung erzielen. Die Stärkung der Tarifpartnerschaft spiele dabei eine wichtige Rolle. Innovative Tarifverträge – so die Senatorin auf Nachfrage – sind beispielsweise solche, in der die Arbeitgeber sich konkret verpflichten, etwas für die Jugendlichen zu tun.

Die Moderatorin weist darauf hin, dass auf 16.000 ausbildungsplatzsuchende Jugendliche 11.000 freie Ausbildungsplätze kämen und auch der Regierende Bürgermeister Michael Müller darauf hingewiesen hat, dass mehr ausgebildet werden solle. Dazu erklärt

Die Senatorin, Dilek Kolat, ist überzeugt von der gezielten individuellen Begleitung von Arbeitslosen im Berliner Jobcoaching-Programm

Dilek Kolat, dass ohne die Unterstützung der Wirtschaft die Jugendarbeitslosigkeit nicht reduziert werden könne. Kritisch merkt sie jedoch an, dass sich die Wirtschaft in Deutschland zunehmend aus der Ausbildung zurückziehe. Obwohl es mehr Betriebe gebe, gebe es weniger Ausbildungsplätze als in den zurückliegenden Jahren. In Berlin sei daher die Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation beim Regierenden Bürgermeister gegründet worden. Diese hat beschlossen, dass ab dem Jahr 2015 schrittweise mindestens 1000 zusätzliche Ausbildungsplatzangebote gegenüber der Zahl gemeldeter Angebote im Jahr 2014 bereitgestellt werden sollten.

Ein weiteres wichtiges Thema für Berlin seien die geflüchteten Menschen. Dilek Kolat betont, dass man vor allem sehen müsse, dass die geflüchteten Menschen ja auch etwas mitbringen und dass der Mensch im Mittelpunkt stehe. Sie spricht daher nicht gern von Flüchtlingen, sondern von geflüchteten Menschen. Es sei wichtig, diese Menschen so schnell wie möglich in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Darauf zielten die Maßnahmen des Senats.

Zum Berliner Jobcoaching-Programm, dem zentralen Instrument der Berliner Arbeitsmarktpolitik befragt, zeigt sich die Senatorin von der Richtigkeit dieses Ansatzes überzeugt. Eine gezielte, individuelle Begleitung mit kleinen Betreuungsschlüsseln, die Arbeit am Abbau von Hemmnissen und die Stärkung der Talente jedes Einzelnen, sei der der richtige Weg. Dies zeigten nicht zuletzt auch die Beiträge auf dieser Konferenz.

→

„Benefit street“ ist ein Schlagwort, das die Anwesenden nach Birmingham weiterführte. Ein lokaler Fernsehsender hatte dort aufgezeigt, dass eine ganze Straße auf Transferleistungen angewiesen sei.

Frau Penny Holbrook beschreibt die Ansätze der Arbeitsmarktpolitik in Birmingham

Penny Holbrook, Mitglied des Stadtrats Birmingham, Vereinigtes Königreich, sieht in dieser Sendung vor allem den Beleg dafür, dass sich aufgrund günstiger Mieten soziale Probleme in bestimmten sozialräumlichen Lagen ballen. Sie konstatiert, dass in der Vergangenheit verschiedene Bezirke Birminghams von der Politik vernachlässigt wurden. Das Hauptproblem ist für sie die hohe Anzahl von Arbeitslosen ohne ausreichende Qualifikation. Aus diesem Grund wurde für Jugendliche im Alter von 14 bis 20 Jahren das „Youth Promise“ Programm aufgelegt, das – ähnlich wie in Edinburgh – die lokale Umsetzung der europäischen Jugendgarantie darstellt. Danach erhalten Jugendliche eine Ausbildung oder Arbeit innerhalb von 4 Monaten nachdem sie sich arbeitslos gemeldet haben. Für Menschen, die weit entfernt vom Arbeitsmarkt sind, werden maßgeschneiderte Maßnahmen aufgelegt. Als eine weitere wichtige Säule der Birminghamer Arbeitsmarktpolitik benennt Penny Holbrook die Einbindung der Unternehmen. Früher sei ein zu großer Schwerpunkt auf Subventionen gelegt worden, was heute nicht mehr der Fall sei. Große Unternehmen würden nun angehalten, im Bereich der Arbeitsmarktpolitik mehr Verantwortung zu übernehmen. Entsprechend haben sich Unternehmen und die Stadt verpflichtet, 20.000 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für Jugendliche ohne Arbeit zu schaffen. Dazu gibt es für die Neueingestellten eine begleitende Unterstützung ähnlich dem „Berliner Jobcoaching“. Frau Holbrook erklärt, dass im Vereinigten Königreich insgesamt die Tendenz zur Dezentralisierung anhält. Es setze sich mehr und mehr die Einsicht durch, dass den zum Teil erheblichen lokalen Unterschieden von der nationalen Ebene aus Rechnung getragen werden muss. Gute Erfahrungen seien in dieser Hinsicht mit dem Einsatz von ESF-Mitteln gemacht worden.

Schwerpunkt der Stockholmer Beschäftigungspolitik ist die Gruppe der NEETS erfahren die Gäste von Frau Emilia Bjuggren

→

Emilia Bjuggren, stellvertretende Bürgermeisterin von Stockholm, Schweden, geht auf den Widerspruch zwischen relativ geringer Arbeitslosigkeit in Schweden und einer gleichzeitig relativ hohen Jugendarbeitslosigkeit ein. Frau Bjuggren verweist auf die sehr widerstandsfähige Wirtschaft in Stockholm und darauf, dass hier die Jugendarbeitslosigkeit „nur" ca. 8 % beträgt. Das sei immer noch ein hoher Prozentsatz, der jedoch im restlichen Schweden noch höher ist. Sie berichtet, dass der Schwerpunkt der Stockholmer lokalen Beschäftigungspolitik auf der Gruppe der NEETS („neither employment nor education or training") liegt. Stockholm habe ein System entwickelt, um diese Jugendlichen zu identifizieren und aktiv aufzusuchen. ESF-Programme würden genutzt, um die Motivation von Jugendlichen zu erhöhen und ihr Selbstbewusstsein aufzubauen. Sie erläutert weiter, dass die Anforderungen an den schulischen Abschluss in Schweden sehr hoch seien. Man brauche eigentlich das Abitur, um einen Job zu bekommen. Ein weiteres Beschäftigungsprogramm, das Frau Bjuggren erwähnt, zielt darauf ab, Jugendliche innerhalb von vier Wochen bis zu sechs Monaten direkt in Arbeit zu bringen. Im Rahmen dieses Programms arbeiten die Jugendlichen zunächst in Teilzeit, um danach möglichst ein Studium aufzunehmen oder eine Ausbildung zu beginnen. Emilia Bjuggren verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass es in Schweden traditionell einen protektionistischen Arbeitsmarkt gegeben hat. Das heißt: Wer Arbeit hatte, war relativ gut geschützt. Für junge Leute war es umgekehrt sehr schwer, in eine erste Beschäftigung zu kommen. Heute stelle sich die Realität anders dar: Kurzfristige und prekäre Beschäftigung herrsche vor; Leute einzustellen und zu entlassen, sei leichter geworden. Ein Drittel der Betriebe in Stockholm klagen nach Auskunft der stellvertretenden Bürgermeisterin über Fachkräftemangel. Um diesem entgegenzuwirken, müssten die Löhne erhöht werden, da Stockholm sehr teuer sei. Viele könnten von ihrem Gehalt in anderen Regionen Schwedens sehr gut leben, für Stockholm reiche es aber nicht. Sie betont, dass in Schweden gut ausgebildete Arbeitnehmer/-innen benötigt würden und die öffentlichen Investitionen nach oben geschraubt werden müssten.

Herr Marcin Kasperek bringt die Problematik in Polen, Personal zu finden, in die Diskussion ein

→

Marcin Kasperek, Vize-Präsident der Polnischen Gesellschaft für Personalführung (PSZK), Warschau/Polen, führt aus, dass die polnische Wirtschaft aktuell sehr rasch wächst, vor allem in den Großstädten. Warschau und Poznań, z.B., verzeichneten ein hohes Wirtschaftswachstum und eine geringe Arbeitslosigkeit (5 % und 3,5 %). Die Personalabteilungen hätten große Probleme, Personal zu finden. Er beschreibt, dass in Polen derzeit ein großer Bildungsboom stattfindet. In Warschau seien z.B. 10 % der 2,3 Mio. Einwohner Studierende. Viele würden jedoch nach dem Studium ins Ausland gehen, vor allem nach Großbritannien, in Städte wie Manchester und Birmingham. Über 2 Millionen Menschen hätten Polen bereits verlassen. Diese würden eigentlich im Lande gebraucht. Deshalb werden momentan über den ESF Rückkehrprogramme finanziert. Herr Kasperek befürchtet jedoch, dass die meisten im Ausland bleiben werden. Er erläutert, dass in Warschau der Fokus auf Bildungs- und Ausbildungsprogrammen liegt. Besonders schwierig sei es jedoch, an die kleinen und mittleren Unternehmen heran zu kommen, was aber notwendig sei, um arbeitsmarktpolitisch etwas zu bewegen. Wenige KMU böten Ausbildungsplätze an und hätten besondere Probleme, Fachkräfte zu rekrutieren. Im Rahmen des ESF würden deshalb verstärkt KMU unterstützt.

Ein weiteres Problem sieht Herr Kasperek in den großen Unterschieden zwischen Stadt und Land und den mangelnden (Verkehrs-) Verbindungen zwischen den Städten. Hier müsse mit dem EFRE investiert werden, damit die polnischen Bürger/-innen in den ländlichen Gebieten mobiler werden könnten. Allgemeine Tendenz in Polen sei die Migration in Großstädte. Unternehmen müssten daher mehr Verantwortung übernehmen und ESF-Mittel in Zukunft noch gezielter eingesetzt werden.

Für Gemeinderat Christian Meidlinger aus Wien sind die Verbesserung der Qualifikation von Jugendlichen und Gute Arbeit wichtig

→

Christian Meidlinger, Mitglied des Wiener Gemeinderats, führt zunächst einige Daten und Fakten auf: Wien liegt die Wirtschaftskraft betreffend auf Platz 12 von 274 EU-Regionen. Die Arbeitslosenquote in Österreich liegt bei 5,6 %, die Jugendarbeitslosenquote bei 7 % und der Langzeitarbeitslosenanteil an allen Arbeitslosen bei 27 %. Mit 13 % hat Wien die höchste Arbeitslosenquote der österreichischen Regionen. Er stellt dar, dass Wien noch unter der Wirtschaftskrise leidet, was sich in geringeren Wirtschaftsinvestitionen ausdrückt. Herr Meidlinger führt aus, dass Wien einen jährlichen Zuzug von 25.000 Menschen hat und die zweitgrößte deutschsprachige Stadt ist. Die Schaffung von Arbeitsplätzen hinke demgegenüber jedoch hinterher. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen habe nur den Pflichtschul- oder gar keinen schulischen Abschluss. Konkret beschreibt er, dass sich 4.000 Jugendliche in überbetrieblichen Lehrwerkstätten des dualen Systems befinden. Der Wiener Arbeitnehmerinnen Förderungsfonds (waff) hole Jugendliche ab und bringe sie mit einer 3.000 EUR Förderung bis zum Lehrabschluss, da die Qualifikation das entscheidende Kriterium sei, um Arbeitslosigkeit abzubauen. Er fordert, dass es keinen Wettbewerb um Niedriglöhne geben dürfe, sondern Gute Arbeit wichtig sei. In Österreich habe die Sozialpartnerschaft eine lange Tradition und hohe Bedeutung (z.B. kommen der aktuelle Sozial- und der Wirtschaftsminister von den Sozialpartnern). Die Sozialpartner haben auch den Qualifikationsplan 2020 in Wien ins Leben gerufen. Erst Ende Mai 2015 hätten jedoch Bildungsträger in Wien gegen befürchtete Kürzungen im Bildungsbereich demonstriert. Die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik hält Meininger für sehr inflexibel, die Mittel – auch aus dem ESF – müssten flexibler eingesetzt werden können. Auf europäischer Ebene sollte der Stabilitätsfonds aufgelöst und für öffentliche Investitionen eingesetzt werden. Meininger fordert in diesem Zusammenhang neue Spielregeln in Europa.

Aus der Sicht von Kari Tapiola ist es fraglich, ob es noch einen europäischen Konsens gibt, was Gute Arbeit eigentlich ist

→

Kari Tapiola, Sonderberater des Generaldirektors der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), vertritt die Ansicht, dass die Ziele von Guter Arbeit bis zur Finanzkrise umgesetzt wurden, danach immer weniger. In fast allen europäischen Ländern werde es schwieriger, Gute Arbeit zu verteidigen. Die Institutionen schwächeln, so Tapiola. Länder mit traditionellen Sozialpartnerdialogen stünden dabei besser da. Die Mittelklasse in Europa sei mehr und mehr zweigeteilt, wobei die Hälfte vom Abstieg nach unten betroffen bzw. bedroht sei. Es herrsche ein düsteres makrowirtschaftliches Klima. Das von Europa propagierte Modell der „Flexicurity", also Flexibilität mit Sicherheit zu verbinden, sei eine künstliche Erfindung und funktioniere nicht. Die Lage sei aber nicht hoffnungslos. Er verweist darauf, dass die Technologien voranschreiten und die Leute heute besser informiert seien. Auch äußerte er sich überzeugt, dass man auf Mikroebene (lokaler Ebene) einiges erreichen kann. Dazu brauche man aber gezielte Maßnahmen, zum Beispiel im Bereich Übergang Schule – Beruf. Fraglich sei, ob es noch einen Konsens in Europa gebe, was Gute Arbeit eigentlich ist.

Denis Leamy aus Irland betont die Wichtigkeit lokaler Arbeitsbeschaffung mit Programmen, die auf frühe Interventionen und Inklusion zielen

→

Denis Leamy, OECD LEED Forum Vorstandsmitglied und Geschäftsführer POBAL, Dublin, Irland, kommt zunächst auf die OECD zu sprechen. Im Rahmen der OECD könne man den Blick über Europa hinaus richten und profitiere von Programmen und Erkenntnissen aus Australien, Kanada, den USA usw.. Zudem biete die OECD mit dem OECD LEED Forum eine Austauschplattform zur lokalen Beschäftigungs- und Bildungspolitik. Dieser Austausch müsste seiner Meinung nach jedoch noch weiter vertieft und vorangetrieben werden.

Was seine Heimat Irland betrifft, gebe es einen hohen Anteil an Menschen, die die Universität besuchen und dann zum Beispiel direkt von Firmen wie Microsoft oder Google angeworben werden. Wichtiger als diese Großunternehmen sei jedoch die lokale Arbeitsbeschaffung, so Denis Leamy. Diese sei in Irland über Lokale Entwicklungsgesellschaften organisiert, insbesondere in benachteiligten Gebieten. In seiner Eigenschaft als Geschäftsführer von POBAL, einem Intermediär im Auftrag des irischen Arbeits- und Sozialministeriums, ist er zurzeit für das Management von 25 Programmen verantwortlich. Die wichtigsten, so Herr Leamy, zielten auf frühe Interventionen und Inklusion auf der lokalen Ebene. In den Jahren 2015/2016 sollen zudem besonders innovative Kompetenzen in und für Unternehmen gefördert werden. Unternehmergeist und soziale Innovation stünden im Mittelpunkt, wobei diese Begrifflichkeiten sehr unterschiedlich interpretiert würden. Denis Leamy verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass die OECD im italienischen Trento ein Zentrum für Unternehmergeist („Entrepreneurship“) unterhält, das die internationalen Diskussionen aufgreift und den verschiedenen länder- und kulturspezifischen Ansätzen nachgeht.

Das Fazit der Diskussion:

Bei allen Unterschieden zwischen den europäischen Großstädten mit Blick auf die wirtschaftlichen, rechtlichen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen sowie die unterschiedlichen Berufsbildungs- und Qualifizierungssysteme, zeigen sich doch viele Ähnlichkeiten. Dies betrifft sowohl die Analyse als auch die jeweils gewählten Ansätze, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

So herrschte große Einigkeit, dass qualifizierte Schul-, Hochschul- und Ausbildungsabschlüsse die beste Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit sind. Dementsprechend konzentrieren sich die verschiedenen Ansätze auf jene Jugendliche, die ohne Abschluss oder ohne qualifizierte Bildung oder Ausbildung sind. Die Ansätze sind gekennzeichnet durch individuelles Coaching, aufsuchende Beratung, Stärkung des dualen Systems oder Interventionen an der Schnittstelle zwischen Schule und Betrieb, mit Qualifizierung und (Teilzeit-) Beschäftigung. Dabei spielen die europäische Jugendgarantie und in Berlin perspektivisch die Jugendberufsagenturen eine wesentliche Rolle. Einvernehmen herrschte auch darüber, wie wichtig es ist, die Sozialpartner und die Unternehmen zu gewinnen. Nur darüber lassen sich arbeitsmarktpolitische Erfolge erzielen, die jedoch kein Selbstläufer sind, sondern immer die Initiative der Politik und die Bereitschaft einer engen Zusammenarbeit der wichtigsten Akteure erfordern. Dort, wo Traditionen sozialer Dialoge und gut funktionierende Sozialpartnerschaften bestehen, sind die Chancen, das Grundprinzip guter Arbeit durchzusetzen größer, als wenn dies nicht der Fall ist.

Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit konzentrieren sich häufig in bestimmten Gebieten oder Quartieren der Großstädte. Einige Städte (Birmingham, Dublin, Stockholm) betonen deshalb den sozialräumlichen Ansatz, wie er auch vom OECD LEED Forum besonders unterstützt wird. Sie sehen vor allem auf lokaler Ebene die Chance, benachteiligte Zielgruppen des Arbeitsmarktes und gleichermaßen die Unternehmen zu erreichen, Arbeits- oder Ausbildungsplätze zu generieren, Partnerschaften aufzubauen und zu entwickeln, und die finanziellen Mittel zur Integration von Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen auf dieser Ebene wirksam einzusetzen.

Großstädte sind attraktiv für Fachkräfte und ein Trend hin zu den Großstädten ist unverkennbar. Sie sind aber auch teuer. In den Großstädten ist es – vor allem für KMU – zunehmend schwierig, passendes Personal zu finden. Sie brauchen dabei Unterstützung durch entsprechende Vorbereitung der Jugendlichen und der Langzeitarbeitslosen, damit sie mit den notwendigen Basisqualifikationen und grundlegenden Voraussetzungen ausgestattet sind, um als Fachkraft im Betrieb reüssieren zu können oder überhaupt Zugang zu den Unternehmen zu finden. Länder wie Polen leiden zudem unter der Abwanderung qualifizierter Kräfte in andere Länder und investieren entsprechend in „Rückkehrprogramme“. In den boomenden Großstädten herrscht bereits Fachkräftemangel, dem mit Personalrekrutierungsstrategien, Infrastrukturprojekten und mobilitätsunterstützenden Maßnahmen begegnet wird. In finanzieller Hinsicht spielen nationale und ESF- bzw. EFRE-Mittel die zentrale Rolle.

4. Der europäische Dialog

4.1 Workshop 1: Senkung der Zahl der Erwerbslosen – größte Herausforderungen und erfolgreiche Ansätze

Moderation: Prof. Dr. Matthias Knuth

Nachdem sich die Beschäftigungssituation in Deutschland deutlich verbessert hat, wird die verbleibende Arbeitslosigkeit stark von Langzeitarbeitslosigkeit geprägt. Der Anteil der Langzeiterwerbslosen an allen Erwerbslosen ist in Deutschland im EU-Vergleich besonders hoch und wird nur von Ländern übertroffen, die noch immer stark unter der Eurokrise zu leiden haben. Eine weitere Senkung der Arbeitslosigkeit in Deutschland scheint nur möglich, wenn für mehr Langzeitarbeitslose Lösungen gefunden werden.

Es hat den Anschein, dass in Deutschland die Diskrepanz zwischen den Erwartungen von Arbeitgebern an Bewerberinnen und Bewerber und der vorzeigbaren Beschäftigungsfähigkeit eines großen Teils der Arbeitsuchenden besonders groß ist. Die aktive Arbeitsförderung tut sich bisher sehr schwer damit, diese Distanz zu überbrücken.

Vor diesem Hintergrund sollen zwei beispielhafte Ansätze aus Berlin mit Erfahrungen aus Dänemark und Irland kontrastiert werden.

Jens Sibbersen aus Kopenhagen berichtet über die Vermittlung von arbeitslosen Hochschulabsolventen/-innen

→

Jens Sibbersen, Leiter eines Karrierezentrums für arbeitslose Hochschulabsolventen/-innen im dänischen Kopenhagen, berichtet über den Ansatz, wie in Kopenhagen Akademiker/-innen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Er führt aus, dass vor dem Hintergrund der jüngsten Arbeitsmarktreformen in Dänemark die Anreize und Anforderungen an eine schnelle Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt deutlich gestiegen sind. In den Arbeitsämtern findet infolge der Reform ein deutlicher Mentalitätswandel statt. Statt nur zu verwalten seien heute die Jobcenter vielmehr Partner und Förderer der Unternehmen, aber auch ihrer Kund(inn)en. Die Beratung gegenüber den Langzeitarbeitslosen sei individueller geworden und ziele auf eine hohe Eigeninitiative (z.B. Pflicht zur intensiven Kontaktaufnahme mit möglichen Arbeitgeber/-innen) ab. Durch diese Anforderungen seien auch neue Formate entstanden (z.B. Reflexionsgruppen) und die Beratungsleistung habe sich professionalisiert. Er verweist jedoch auch darauf, dass die Anforderungen viele Mitarbeiter/-innen spürbar überfordern.

Das Berliner Jobcoaching ist Gegenstand des Vortrags von Dr. Thomas Günther

→

Dr. Thomas Günther von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen beschreibt in seinem Vortrag das Berliner Jobcoaching für öffentlich geförderte Beschäftigung. Dieses Coachingangebot für Maßnahmeteilnehmende dient der Verbesserung der Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt und gehört zu einer Reihe von Instrumenten im Rahmen der Landesinitiative BerlinArbeit zur Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit.

In seinem Vortrag berichtet Herr Dr. Günther über die konkrete Umsetzungssteuerung, das Monitoring- bzw. Datenbanksystem sowie über die Erfolgsmessung. Nach dem Start des Berliner Jobcoachings im Jahr 2012 sind mittlerweile gute Ergebnisse erzielt worden.

Auf die Frage, inwiefern bei der Datenerfassung der Teilnehmenden der Datenschutz gewährt wird, betont Herr Dr. Günther, dass die Teilnehmenden über die Coaches eine Datenschutzerklärung unterzeichnen. Die Erfassung erfolge darüber hinaus nur über Kennungen und nicht über Klarnamen. Eine Auswertung könne somit nicht individuell erfolgen.

Sandra Siebe nimmt das Berliner Jobcoaching für Unternehmen in den Fokus

Im Anschluss berichtet *Sandra Siebe von der Goldnetz gGmbH* über die Umsetzung des Berliner Jobcoachings für Unternehmen. Das Programm richtet sich vor allem an ehemalige Arbeitslose, die erst vor kurzem in Arbeit vermittelt wurden sowie an Arbeitslose, die kurz vor der Integration stehen. Neben den Unterstützungsleistungen zur Schaffung und Festigung von Beschäftigung erfolgt zusätzlich auch die Beratung zu Förderinstrumenten des Landes Berlin für Unternehmen. Als Beispiel für konkrete Anlässe für Aktivitäten der Jobcoaches nennt Frau Siebe das krankheitsbedingte Fernbleiben vom Arbeitsplatz, das nicht rechtzeitig von dem Beschäftigten gemeldet wird. Hier könnten die Coaches z.B. die Konfliktsituation entschärfen, indem sie die Kommunikation anstelle des Arbeitgebers übernehmen.

Sabine Daniel von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen berichtet über Ansätze zur beruflichen Qualifizierung von Frauen im Rahmen der Berliner Frauenförderung. Frauen sollen damit besonders unterstützt werden, ihre beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen sowie vorhandene Kompetenzen zu erweitern.

Frau Daniel erklärt, dass sich die Benachteiligung von Frauen aufgrund von fehlenden Abschlüssen vor allem bei den Geringqualifizierten zeigt. In diesem Bereich seien Frauen deutlich stärker von der Erwerbsbeteiligung ausgeschlossen als Männer. Aufgrund von früher Mutterschaft, Kinderbetreuung bzw. familiären Rahmenbedingungen würden viele Frauen Gefahr laufen, einen Schul- bzw. Berufsabschluss nicht erreichen zu können.

Um hier Unterstützung zu bieten, fördert die Senatsverwaltung mehrere Maßnahmen speziell für Frauen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Die Angebote bestehen im Wesentlichen aus Qualifizierungsmaßnahmen und sozialpädagogischer Begleitung, wobei das gesamte Familiensystem beachtet wird. Sie richten sich an langzeitarbeitslose benachteiligte Frauen, die in der Regel länger als vier Jahre im SGB-II Bezug sind.

Frau Sabine Daniel geht auf die Berliner Ansätze zur beruflichen Qualifizierung von Frauen ein

→

Nach Einschätzung von Frau Daniel geht es vor allem um die Grundlagen, die hier gefördert werden. So sei es vor allem wichtig, das Lernen zu lernen. Auch wenn die Angebote meist nicht unmittelbar in den ersten Arbeitsmarkt führten, würden doch häufig wichtige Prozesse angestoßen. Als nachteilig hätten sich in der Praxis die ESF-Bedingungen erwiesen. So konnten in der Vergangenheit offiziell nur der Unterricht und nicht die Begleitung gefördert werden. Mit der neuen Förderperiode gebe es zwar Vereinfachungen. Allerdings sei in der neuen Förderperiode der administrative Aufwand in anderen Bereichen deutlich gestiegen. Zweifellos seien die Maßnahmen teuer und man müsse sich der Frage stellen, wie das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen verbessert werden könne.

Der Moderator des Workshops, Prof. Matthias Knuth, gibt den ausländischen Gästen Hinweise zum besseren Verständnis der Beiträge aus Deutschland

→

Nach dem Ende des Vortrags gibt *Herr Prof. Knuth* folgende Hinweise zur Einordnung und zum Verständnis der ausländischen Gäste.

a) *Das deutsche Ausbildungssystem setzt durch die mehrjährige duale Ausbildung hohe Anforderungen. Durch die qualifizierte Ausbildung sei man zwar sehr gut für den Arbeitsmarkt ausgebildet. Allerdings seien diejenigen, die keine Ausbildung vorweisen können, meist vom Arbeitsmarkt abgekoppelt.*

b) *Bezogen auf das Thema Migration müsse berücksichtigt werden, dass die Zuwanderer der letzten Jahre überwiegend höher qualifiziert sind als die eher niedrig qualifizierten Migranten (Arbeitsmigranten) der früheren Jahrzehnte.*

Mick Creedon stellt das EU-geförderte Pilotprojekt „Ballymun Jugendgarantie“ vor

→

Mick Creedon, Leiter der Ballymun Jobcentre Co-op Limited (BJC), einer bürgernahen und dual finanzierten Unterstützungseinrichtung im Dubliner Bezirk Ballymun, rückt ins Zentrum seines Vortrags das von der Europäischen Kommission geförderte Pilotprojekt „Ballymun Jugendgarantie“. Herr Creedon berichtet über die spezifische Situation in der benachteiligten Region Ballymun, über die Arbeit der BJC und über die Programmumsetzung der „Ballymun Jugendgarantie“. Hierbei geht es um eine intensive Unterstützung von benachteiligten Jugendlichen in Form von Aktivierung, Training, Qualifizierung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Über das Projekt wurden im Jahr 2014 verschiedene Gruppen entsprechend ihres Status und den Anforderungen analysiert und individuelle Unterstützungsangebote entwickelt. Zu den wichtigsten Erkenntnissen aus dem Projekt zählen für Mick Creedon folgende Aspekte:

- *gute Partnerschaft mit der nationalen Ebene*
- *hohe Flexibilität und gezielter Einsatz der Mittel (statt Förderung nach dem Gießkannen-Prinzip)*
- *Mehrwert einer qualitativ hochwertigen Unterstützung*

Am Pilotprojekt konnten nur Leistungsberechtigte teilnehmen. Der Anteil der männlichen Teilnehmer war daher höher, da viele Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Erziehungszeiten keinen Anspruch auf Leistungen besitzen.

4.2 Workshop 2: Durchsetzung von guter Arbeit als Grundprinzip – neue Ansätze für die Bekämpfung prekärer Arbeitsbedingungen

Moderation: Dr. Mary Dellenbaugh, Europaagentur

Die Durchsetzung von Guter Arbeit als Grundprinzip ist ein erklärtes Ziel der Arbeitsmarktpolitik des Landes Berlin. Damit sind auch konkrete Anforderungen an die Gestaltung und Organisation von Arbeit verbunden, um auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse positiv einzuwirken. Als Kennzeichen von guter Arbeit gelten in diesem Zusammenhang eine existenzsichernde Entlohnung oder eine gesunde und humane Arbeitsplatzgestaltung ebenso wie diskriminierungsfreie Zugänge zu Ausbildung und Beruf. Auch die gleiche Entlohnung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit (equal pay) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wichtige Aspekte. Vor diesem Hintergrund waren die Flexibilisierung von Arbeitsplätzen und die Mobilität der Arbeitskräfte die zentralen Themen des Workshops.

→

Monika Fijarczyk vom Berliner Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte erläutert in ihrem Vortrag die besonderen Probleme der mobilen Beschäftigten aus EU-Staaten auf dem Berliner Arbeitsmarkt. Sie verweist darauf, dass gerade für die mobilen Beschäftigten, deren Arbeitgeber im Ausland beheimatet sind, eine besondere Schutzbedürftigkeit bestehe. So führten geringe Sprach- und Rechtskenntnisse der Beschäftigten, aber auch konkrete Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen immer wieder zu Missbrauch und Ausnutzung.

Geltende Mindestbedingungen würden häufig nicht eingehalten oder durch sogenannte Scheinselbständigkeit umgangen. Gerade in diesen Fällen würden weder im Entsendestaat noch im Aufnahmestaat Sozialabgaben entrichtet oder die Vorschriften des Mindestlohngesetzes eingehalten. Sie macht deutlich, dass gerade den Auftraggebern eine mangelnde Verantwortung bei der Wahl und dem Einsatz von Subunternehmen vorzuhalten ist.

Konstruktive Ansätze zum Abbau des Missbrauchs ergeben sich ihrer Meinung nach aus einer besseren Vernetzung und Stärkung der Kooperation zwischen den bereits existierenden Beratungsstrukturen. Hier gelte es, die Behörden mehr und besser zu sensibilisieren und daran mitzuwirken, dass sich die öffentliche Wahrnehmung der Wirtschaftsmigranten verändert.

In der anschließenden Diskussion wird herausgestellt, dass die mobilen Beschäftigten vor allem den Vermittlern als Zwischenhändler und eigentlichen Ansprechpartnern ausgeliefert sind. Gerade deshalb würden übliche Standards wie Mindestlohn, ausreichende Krankenversicherung oder eine angemessene Unterbringung kaum eingehalten und in vielen Fällen nicht einmal der ausstehende Lohn voll ausbezahlt. Selbst hochqualifizierte Arbeitnehmer/-innen, die in der IT-Branche arbeiten, finden sich in diesen prekären Arbeitsverhältnissen wieder. Als besonders dramatisch werden die Arbeitsverhältnisse in der Bau- und Reinigungsbranche beschrieben.

Es wird zudem deutlich, dass die bestehenden Beratungs- oder Informationsquellen von den Betroffenen nicht oder nur in sehr geringem Umfang genutzt werden. Um diesem Informationsdefizit zu begegnen, werden nun auch in den Heimatländern der mobilen Beschäftigten Informationen über die Zustände und Risiken verbreitet. Notwendig seien aber mehr und bessere Informationen in verschiedenen Sprachen, besser vernetzte Betreuungsstrukturen und ein besseres Kontrollsystem.

Das Thema Gute Arbeit untersucht Kari Tapiola im historischen Kontext

Einen eher historischen Zugang zum Thema Durchsetzung von Guter Arbeit wählt *Kari Tapiola von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)*. In seinem Beitrag `Was bedeutet „Gute Arbeit" im europäischen Kontext´ wirft Tapiola die Frage auf, ob das Europäische Sozialmodell in die Krise gekommen sei. Denn das Ziel, internationale Arbeitsnormen einzuhalten und damit soziale Sicherheit herzustellen und freie Beschäftigung zu ermöglichen, sei so nicht mehr erkennbar. Kari Tapiola verweist in diesem Zusammenhang auf den Begriff des europäischen Sozialmodells, in dem sich seit 1919 Prinzipien wie grundlegende Arbeitnehmerrechte, gute Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz oder der Sozialdialog, der auf der freiwilligen Zusammenarbeit von Regierung, Arbeitnehmer und Arbeitgeber basiert, widerspiegeln. Diese Dreigliedrigkeit sei auch die Basis für den Wiederaufbau in den 40er und 50erJahren und für die Entwicklung der EU (Europäischer Binnenmarkt) gewesen.

Er beschreibt, dass im Rahmen des Sozialdialogs „Gute Arbeit" zunächst noch Bestandteil des Wiederaufbaus war, später jedoch unter dem Gesichtspunkt der Flexibilität insbesondere in den USA und Großbritannien deutlich kritisiert wurde. Kari Tapiola verweist weiter darauf, dass nach Ende des Kalten Krieges eine zweite Welle der Kritik gegen das europäische Sozialmodell einsetzte. So wurde im Westen mehr unternehmerische Freiheit eingefordert während im Osten Solidarität und Kollektivität als Sozialmodell unbrauchbar wurden. Die dritte Welle sieht Kari Tapiola schließlich in der Austeritätspolitik, mit der seiner Ansicht nach der Sozialdialog zum Stillstand gekommen ist. Aber gerade in Krisenzeiten sei dieser Dialog dringend erforderlich.

Die Kampagne „Joboption Berlin“ zur Sensibilisierung und Information über Minijobs stellt Viveka Ansorge vor

→

Der dritte Beitrag des Workshops beschäftigt sich mit dem Thema „Minijob“. Unter dem Titel „Warum Minijob? Mach mehr draus“ erläutert *Viveka Ansorge von der zukunft im zentrum GmbH* wie das Ziel, Minijobs in „Gute Arbeit“ oder Langzeitjobs umzuwandeln, erreicht werden soll. So wurde unter dem Namen „Joboption Berlin“ eine Kampagne entwickelt, die zunächst über YouTube und Plakate Grundlagen für eine Sensibilisierung schaffen sollte. In der zweiten Phase dieser Aufklärungskampagne wurden dann gezielt Veranstaltungen zum Thema durchgeführt, um den „klassischen Irrtümern“ im Meinungsbild zu Minijobs zu begegnen. So sei beispielsweise wenig bekannt, dass auch beim Minijob ein Urlaubsanspruch besteht oder dass beim Minijob für die Arbeitgeber höhere Nebenkosten entstehen.

Vor diesem Hintergrund bietet Joboption Berlin auch individuelle Beratung für Menschen mit einem Minijob an. Hierbei geht es darum, Handlungsalternativen zu erschließen. Beraten werden aber auch die Unternehmen. Hierfür hat die Joboption Berlin umfangreiche Informationsmaterialen entwickelt.

Frau Ansorge verweist im Weiteren auf die komplexe Problemlage für die Arbeitnehmer/-innen und schildert, dass die Konstruktion des Minijobs insbesondere hinsichtlich der langfristigen sozialen Sicherung (Rente) kritisch zu sehen ist. Darüber hinaus würden Arbeitszeiten häufig nicht klar definiert und eher überschritten, so dass letztlich beim Minijob die Gefahr der Unterlaufung des Mindestlohns bestehe. Viele Arbeitnehmer/-innen trauten sich jedoch nicht, für ihre Rechte einzutreten.

Joboption halte deshalb gerade für Arbeitgeber gute Argumente bereit, die zum Umdenken auf der Unternehmerseite beitragen könnten. So könne die Umwandlung von Minijobs auch zur Fachkräftesicherung beitragen und die Fluktuation im Betrieb verringern. Und auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen steige, so dass Teamgeist und Unternehmensbindung entstehen. Letztlich würde sich „Gute Arbeit“ auf die Qualität der Arbeit positiv auswirken. Auch wurde bemerkt, dass die Zahl der Minijobs immerhin allmählich zurückgehe und auch mehr Unternehmen auf die angebotene Beratung zurückkommen würden.

In der anschließenden Diskussion wird argumentiert, dass dennoch viele Arbeitnehmer/-innen einen Minijob als Chance verstehen und manchmal auch nur wenige Stunden arbeiten wollen. Dem wird entgegengehalten, dass Minijobs jedoch auch als Chance für „Quereinsteiger“ wenig überzeugend sind, würde doch damit in der Regel eine deutliche „Dequalifikation“ einhergehen. Dies betreffe vor allem gut qualifizierte Fachkräfte und Akademiker/-innen.

Letztlich wird deutlich, dass aktuell Information und Aufklärung zentral sind für eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, auf der individuellen Ebene Lösungen aber nur bedingt denkbar sind. Entscheidend sei, dass in diesem Zusammenhang politische Gestaltung erforderlich ist.

4.3 Workshop 3: Großstädtische Regionen zu einem TOP-Standort für Fachkräfte entwickeln – Bildung und Qualifizierung als wichtigste Impulse

Moderation: Stephanie Urbach, gsub mbH

Im Rahmen des Workshops wird diskutiert welche Ansätze in europäischen Großstädten verfolgt werden, um zu erreichen, dass der erforderliche Fachkräftebedarf gedeckt, ein hohes Qualifikationsniveau sichergestellt und gleichzeitig ein wichtiger Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit geleistet werden kann.

Die wirtschaftspolitischen Leitlinien der Stadt Wien und den Qualifikationsplan 2020 stellen Ursula Adam und Klemens Himpele in den Mittelpunkt ihrer Vorträge

→

Zunächst berichten *Ursula Adam vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) und Klemens Himpele, Leiter der Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik der Stadt Wien*, über die wirtschaftspolitischen Leitlinien der Stadt Wien sowie den Qualifikationsplan 2020.

In dem ersten Teil des Beitrags skizziert Herr Himpele die Charakteristika des Wirtschaftsstandorts Wien. Dieser zeichne sich vor allem dadurch aus, dass Wien – geographisch betrachtet - relativ weit östlich gelegen ist. Das hohe Lohnniveau Wiens als eine der reichsten Regionen Europas stehe daher in Konkurrenz zum Lohnniveau osteuropäischer Städte, wie z.B. Bratislava bei gleichen Lohnstückkosten. Daher setzt die Stadt Wien vor allem auf hohe Qualität und hohe Produktivität. Er führt weiter aus, dass wissensbasierte Dienstleistungen den Wirtschaftsstandort bestimmen. Wien gehört zu einem der größten Hochschulstandorte in Europa. Ca. 80 % der Studierenden verbleiben nach dem Abschluss in Wien. Darüber hinaus sind in Wien viele internationale Organisationen angesiedelt. Die Stadt verzeichnet in den letzten Jahren einen starken Anstieg der Bevölkerungszahl, der sich fortsetzt. Sowohl Beschäftigungsquote als auch die Arbeitslosenquote steigen derzeit an: Dies resultiere aus dem Bevölkerungszuwachs, der Zunahme der Beschäftigungsdauer und der Rückkehr vieler Frauen in den Arbeitsmarkt nach der Elternzeit, so Himpele. Ein Mangel an Fachkräften zeichne sich vor allem im akademischen Bereich und bei mittleren Qualifikationen ab. Dem gegenüber stehe ein rückläufiger Bedarf an Arbeitskräften mit maximal Pflichtschulabschluss.

Im Fokus der Leitlinien der Wiener Wirtschaftspolitik steht vor allem gute und qualitativ hochwertige und existenzsichernde Arbeit. Das Wachsen eines Niedriglohnsektors soll verhindert werden. Damit soll unter anderem den Wurzeln des „Roten Wiens“ Rechnung getragen werden.

→

Frau Adam berichtet über den Qualifikationsplan Wien 2020. Sie erklärt, dass es sich dabei um ein strategisches Dokument handelt. Dessen Ziel ist es, den Anteil formal gering qualifizierter Personen in der Bevölkerung zu minimieren, da in einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft vor allem der Bedarf an höher qualifizierten Personen steigt. Zudem sollen die Teilhabechancen der Wiener Bevölkerung verbessert werden. Entsprechend ist es das Ziel, über den Pflichtschulabschluss hinaus zu qualifizieren. Kennzeichnend für den Qualifikationsplan Wien 2020 sind vor allem die Zusammenarbeit verschiedener Politikbereiche (Arbeitsmarktpolitik, Bildungspolitik, Sozialpolitik und Integration) sowie die Zusammenarbeit verschiedener Politikebenen (Bund, Land, Bezirke, Sozialpartner und NRO). Diese Zusammenarbeit sei wichtig, um die quantifizierten Ziele zu erreichen, berichtet Ursula Adam. Der Qualifikationsplan wird durch einen koordinierenden Partner gesteuert und behandelt drei Handlungsfelder

1) *Schule und Berufserstausbildung (mehr Jugendliche sollen eine weiterführende Ausbildung fortsetzen, Schulabbruch soll minimiert werden),*
2) *berufliche Erwachsenenbildung (Zahl der Personen, die einen Lehrabschluss nachholen, soll deutlich steigen)* und
3) *Steigerung der Information und Motivation der Personen.*

In der anschließenden Diskussion wird die Ermittlung der Bedarfe von Arbeitgebern thematisiert. In Wien ist Fachkräftemangel derzeit kein großes Thema, so die Rückmeldung. Zu dem Thema gebe es einen Austausch mit dem Arbeitsmarktservice und den Sozialpartnern. Darüber hinaus zeige sich anhand plötzlich steigender Löhne, wo sich ein Fachkräftemangel entwickelt.

Auf Interesse stößt ebenfalls das Anerkennungssystem „Meine Chance – Ich kann das!“ Es werden Kompetenzen bezogen auf die anstehende Lehrabschlussprüfung erfasst. Eine Zulassung kann erfolgen, wenn der Besuch einschlägiger Kurse erfolgte oder berufliche Praxiserfahrung besteht. Die Voraussetzungen der Teilnehmer/-innen werden durch Dritte geprüft.

Eine weitere Nachfrage erfolgt zur Berufsorientierung und ob es dort besondere Erfahrungen gibt. Es wird erläutert, dass diese prinzipiell an den Schulen verortet und als Schulfach definiert ist. Sie könne von den Schulen jedoch sehr variabel umgesetzt werden. Generell werde den Schulen viel von außen zugearbeitet z.B. durch Unternehmen, die Betriebspraxis und Kennlerntage anbieten. Auch die Sozialpartner gehen auf die Schulen zu.

Die Ausbildungsreife der Jugendlichen wird in Berlin häufig von den Sozialpartnern beklagt. Daher wird nachgefragt, wie diese Diskussion in Wien verläuft. Dazu wird erläutert, dass die Erwartungen an die Auszubildenden von Seiten der Arbeitgeber steigen. Darüber hinaus gehe aus Pisa hervor, dass die letzten 20 % der Schülerschaft nicht in dem Maße ausbildungsreif sind, wie es ihrem Alter entsprechen würde. Daher gebe es kostenlose Nachhilfeangebote sowie monetäre Unterstützungsleistungen für Betriebe, die diese Schüler/-innen ausbilden. Für diese engagierten Betriebe wurde zudem ein Gütesiegel entwickelt.

Margrit Zauner informiert in ihrem Beitrag über die Berliner Bildungsberatung

→

Margrit Zauner, Referatsleiterin „Berufliche Qualifizierung" in der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, gibt einen kurzen Überblick zum Berliner Weg in der Bildungsberatung. Zunächst merkt Frau Zauner an, dass es viele Ähnlichkeiten zwischen Berlin und Wien gebe, was unter anderem damit zu begründen sei, dass es sich in beiden Fällen um Großstädte und schnell wachsende Regionen handele. Sie erklärt, dass der Berliner Weg der Bildungsberatung sein Interesse vor allem auf Menschen richtet, die älter als 25 Jahre sind. Damit widme sich Berlin einer Altersgruppe, die – in Bezug auf Bildung - eher selten im Fokus stehe. Die Richtlinien der Regierungspolitik zum Thema Bildungsberatung sind im Koalitionsvertrag festgelegt, so Frau Zauner weiter. Darin wird aufgeführt, dass umfassende, niedrigschwellige und trägerneutrale Beratung ein wesentliches Element für den Berliner Arbeitsmarkt ist. Frau Zauner beschreibt, dass Bildungsberatung eng verknüpft ist mit der wirtschaftlichen Entwicklung und sieht Bildungsberatung als gut gemachtes Schnittstellenmanagement. Bildungsberatung könne unterstützen, fehlende Fachkräfte zu generieren.

Die Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg hat als wesentliches Ergebnis herauskristallisiert, dass ohne weitere Maßnahmen in den kommenden Jahren im Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg ein Fachkräftedefizit von knapp 500.000 Personen zu erwarten ist. Auch um diesem Fachkräftemangel zu begegnen, müssten vorhandene Kompetenzen bestmöglich ausgeschöpft werden. Die Bildungsberatung müsse für alle zugänglich, niedrigschwellig und öffentlich finanziert sein. Ein wichtiges Merkmal der Berliner Bildungsberatung sei zudem die Trägerneutralität, das heißt, die Unabhängigkeit von Anbietern von Weiterbildung.

Begleitet werden die Bildungsberatungsstellen durch die KES (Koordinierungsstelle für öffentlich geförderte Weiterbildungsberatungsstellen im Land Berlin), die eine gemeinsame Dokumentation aller Bildungsberatungsstellen sicherstellt sowie durch die k.o.s GmbH, die die Qualitätssicherung in der Beratung unterstützt. Die Qualitätsentwicklung der Berliner Bildungsberatung wird auch durch die Begleitung eines Fachbeirats sowie ein jährliches Managementreview sichergestellt. Es gibt einen Qualitätsrahmen Berliner Modell – QBM nach dem Motiv „Gute und qualitätsvolle Bildungsberatung".

Für die Berliner Bildungsberatung gelten drei grundsätzliche Prinzipien: Es wird für alle Menschen kostenfreie und zugängliche Bildungsberatung angeboten, was der Chancengerechtigkeit dient. Die Bildungsberatung setzt an den Interessen und Voraussetzungen der Ratsuchenden an. Alle Berater/-innen haben ein gemeinsames Verständnis von Beratung. Im Jahr 2014 fanden 21.012 Beratungen statt.

Im Workshop gibt es einen lebhaften Austausch zu den Themen – hier diskutiert Herr Sebastian Fischer von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

→

Im Anschluss an die Ausführungen wird u.a. diskutiert, wie die Beratungsangebote bekannt gemacht werden und wie die Kooperation mit der Agentur für Arbeit und den Jobcentern verläuft. Hier wird berichtet, dass Ratsuchende oft von Jobcentern an die Beratungsstellen verwiesen werden, z.B. in die Jobassistenzen, die in unmittelbarer Nähe zu den Jobcentern liegen. Andere Wege, über welche die Beratungseinrichtungen bekannt werden, sind die lange Tradition im Stadtbild, Werbung in öffentlichen Verkehrsmitteln, über Lernfeste, über die mobile Beratung, durch Flyer, vor allem jedoch über Empfehlung durch andere, die so genannte „Mund zu Mund-Propaganda".

Weitere Nachfragen und Diskussionen erfolgten u.a. zum Verbleib der beratenen Personen. Dazu führt Frau Zauner aus, dass ein umfangreiches Konzept der Nachbefragung vor 3 Jahren ins Leben gerufen wurde und regelmäßige Nachbefragungen der Beratenen stattfinden. Frau Zauner berichtet in der Diskussion auch von den ersten Erfahrungen mit dem Bildungstelefon, das zum 1.1.2015 gestartet ist. Das Bildungstelefon habe einen langen Vorlauf benötigt. Es bestehe jedoch eine gute Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern. Auch die bisherigen Erfahrungen seien positiv, auch wenn bei den Beratungszahlen noch „Luft nach oben" sei. Das liege unter anderem daran, dass das Bildungstelefon für die Bevölkerung noch sichtbarer werden muss.

Maarten van Kooij stellt in seinem Vortrag über den Hafen von Rotterdam die Zusammenhänge von Image, dem Faktor „Arbeit" und Schaffung eines Netzwerks unterschiedlicher Akteure dar

→

Im weiteren Verlauf des Workshops berichtet *Maarten van Kooij, strategischer Berater für die Abteilung Arbeit und Einkommen der Stadt Rotterdam,* am Beispiel des Hafens von Rotterdam wie Humankapital in strategisch wichtigen Feldern aufgebaut und erhalten werden kann. Er beginnt mit einigen Daten und Fakten zum Hafen: Die Hafenanlage Rotterdam befindet sich ca. 80 km vom Stadtzentrum entfernt und verfügt über verschiedenen Sektoren, u. a. Petrolchemieindustrie, Wartung und Reparatur, logistische und maritime Dienstleistungen. Hier findet ein Warenumschlag von 450 Millionen Tonnen pro Jahr statt, dies entspricht 21 Milliarden Euro und damit einem BIP-Anteil der Niederlande von 3,5 %. In Rotterdam leben 600.000 Einwohner/-innen, die Arbeitslosenquote liegt bei 13 % (im umgebenden Ballungsraum Rijnmond lediglich bei 6,5 %), 40.000 Personen leben von Sozialleistungen. Nach starken Kürzungen des staatlichen Budgets stehen 65 Millionen Euro zur Reintegration von Arbeitslosen zur Verfügung.

Alle zwei bis drei Jahre wird eine Arbeitsmarktanalyse für den Hafen durchgeführt. In den nächsten zwei Jahren sollen ca. 2.400 Jobs pro Jahr entstehen. Der Bereich der technischen Dienstleistungen wird am stärksten wachsen. Maarten van Kooij verweist auf die damit verbundenen Herausforderungen. Er berichtet vom schlechten Image der Hafenarbeit und von den Herausforderungen, qualifiziertes Personal für die Arbeiten im Hafen zu finden.

Von Kooij erläutert, dass 2012/13 durch die Akteure im Hafen von Rotterdam die „Portvision 2030" entwickelt wurde, um den anstehenden Herausforderungen zu begegnen. Diese habe sich als wichtiger Katalysator für dringend benötigte Veränderungen erwiesen. Der Faktor „Arbeit" wurde als einer der zehn wichtigsten Faktoren für die Zukunft des Hafens herausgestellt. Hier wurden vor allem die folgenden Punkte als relevant erachtet: 1) Motivierung der Jugendlichen für hafenbezogene oder technische Studiengänge, 2) Erhöhung der Anzahl der Studierenden in Fächern mit technischer und logistischer Ausrichtung sowie 3) die Verbesserung der strategischen Personalplanung. Der wichtigste Schritt sei jedoch die Bildung eines Gesprächsforums und die Schaffung eines Netzwerks zwischen Arbeitgebern, Sozialpartnern und Kommune und der Dialog dieser Akteure gewesen.

In der anschließenden Diskussion verweist Maarten van Kooij darauf, dass aktuell die Schulen der wichtigste Ort der Kenntnis- und Wissensvermittlung über die Arbeit im Hafen und für eine Verbesserung seines Images sind. Die Arbeitsämter arbeiten eng mit den Schulen zusammen, mit dem Ziel, die Anzahl der mittleren Abschlüsse sowie der hafenbezogenen Ausbildungen zu erhöhen.

Die Arbeit mit geflüchteten Menschen im Netzwerk „bridge“ ist Gegenstand des Vortrags von Frau Dr. Gerlinde Aumann

→

Dr. Gerlinde Aumann vom Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste berichtet in Vertretung für Frau Imke Juretzka von den Aktivitäten des Netzwerks „bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht“ und wie die berufliche Integration von geflüchteten Menschen gelingen kann.

Das Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste (zfm) als ein Partner des Netzwerks bietet seit 10 Jahren umfassende Unterstützung und Förderung bei der Integration in den Arbeitsmarkt, bei beruflicher Qualifizierung sowie Vermittlung in Ausbildung und Arbeit an. Dazu werden u.a. Betriebe angesprochen, die Jobs und Praktika zur Verfügung zu stellen. Frau Dr. Aumann betont, dass bei allen Aktivitäten die Netzwerkarbeit im Vordergrund steht. Akteure der Politik und Verwaltung werden einbezogen, es gibt eine Kooperation mit den Jobcentern, Arbeitsagenturen, den Innungen und der Handwerkskammer. Das Büro der Beauftragten für Integration und Migration ist zuständig für die strategische Steuerung, die Klärung von sozial- und aufenthaltsrechtlichen Fragen und die Durchführung von Schulungen und Fachveranstaltungen. Zur Sensibilisierung der Netzwerkpartner ist in den letzten Jahren ein Leitfaden entwickelt worden. Die Mitarbeiter/-innen werden regelmäßig geschult.

Weitere Inhalte der Arbeit und Aufgaben des Netzwerks „bridge“ sind: Lotsenfunktion, Beratung, Coaching, Weiterbildungs- und Bewerbungstrainings, die Akquise weiterer Berufsfelder und Unternehmen u. a. in der Gastronomie, im Pflegebereich sowie im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich. Die Netzwerkpartner begleiten und beraten dabei Personen mit verschiedenen Unterstützungsbedarfen. Frau Aumann berichtet, dass die Geflüchteten, die aktuell nach Berlin kommen, einen relativ guten Bildungshintergrund aufweisen. Insgesamt verweist sie jedoch auf die folgenden Herausforderungen: mangelnde Sprachkenntnisse, aufenthaltsrechtliche Probleme, fehlende Anerkennung von Abschlüssen, geringe oder keine Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und Strukturen der Verwaltung.

In der Diskussion wird insbesondere die Herausforderung gesehen, die Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, auch wirklich zu erreichen. Die Teilnehmenden sind sich einig, dass hier weiterer Optimierungsbedarf besteht und weitere Zugangswege gefunden werden müssen.

4.4 Workshop 4: Verbesserung der Kooperation der Arbeitsmarktakteure – gute Praxis für Partnerschaften und abgestimmte Nutzung der Mittel

Moderation: Louise Jacobi, gsub mbH

Eines der wesentlichen Ziele von BerlinArbeit ist es, „das Zusammenspiel der Akteure zu verbessern, um die Wirksamkeit der Mittel zu erhöhen". Dabei geht es in Berlin vor allem darum, die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie innerhalb der Berliner Verwaltung und mit den Bezirken zu intensivieren. Diese intensivierte Zusammenarbeit führte 2013 u.a. einerseits zum gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (Fortschreibung des Programms vom 30. Juni 2014) sowie zu einer gemeinsamen Erklärung zwischen der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) des Bezirks Berlin-Brandenburg und der Vereinigung der Unternehmensverbände (UVB) in Berlin und Brandenburg e.V..

Der partnerschaftliche Ansatz spielt auch auf europäischer Ebene seit langem eine zentrale Rolle. Auch hier geht es um die Einbeziehung der Wirtschafts- und Sozialpartner, der Behörden, aber auch der zivilgesellschaftlichen Akteure, insbesondere auch bei der Umsetzung der Europäischen Investitions- und Strukturfonds. Der europäische Ansatz setzt stark auf die Einbeziehung der regionalen, lokalen und städtischen Ebene und der dort relevanten Akteure. Dies führte in vielen europäischen Mitgliedstaaten zu regionalen, städtischen und lokalen Partnerschaften sowie zu dezentralen oder „territorialen" Beschäftigungsinitiativen.

Matthew Ainsworth berichtet über die Integrationserfolge des Programms „Working Well Pilot" in der Region Greater Manchester

→

Matthew Ainsworth, Projektleiter für die Beschäftigungsinitiativen in Greater Manchester, befasst sich mit der Reduzierung der Arbeitslosigkeit in der Region Greater Manchester durch Integration und Dezentralisierung. Herr Ainsworth beschreibt das überwiegend zentralisierte System Großbritanniens für die Bereitstellung von Sozialhilfe und führt aus, dass die auf dieser Grundlage entwickelte Dienstleistungen sich für arbeitsmarktnahe Personen weitgehend bewährt haben, für Menschen mit komplexeren Bedürfnissen jedoch eher nicht.

Daher sei gemeinsam von der Region Greater Manchester und dem Ministerium für Arbeit und Renten (DWP) ein innovatives Programm konzipiert worden, mit dem 5.000 Menschen gefördert werden. In der Region Greater Manchester (GM) sind mehr als 250.000 Menschen arbeitslos. Eine große Anzahl von ihnen habe komplexe und anhaltende Probleme mit der Gesundheit, der Wohnsituation, geringer Qualifikation oder innerhalb der Familie. Die lokalen Behörden in Greater Manchester haben folglich ein integriertes und kohärentes System von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunterstützungen aufgebaut, das sich vor allem an die Menschen mit den größten Bedürfnissen richtet.

Herr Ainsworth berichtet, dass das Programm, „Working Well Pilot" genannt, größere Erfolge als vergleichbare nationale Programme zeigt und verweist darauf, dass bislang ca. 20 % der Teilnehmer/-innen eine Arbeit aufnehmen konnten. In vergleichbaren nationalen Programmen konnten lediglich 3,5 % der Teilnehmer/-innen auf dem Arbeitsmarkt integriert werden.

Herr Ainsworth identifiziert zwei Erfolgsfaktoren:

1. *Die Betreuungsquote ist bei dem neuen Förderansatz wesentlich besser: Ein „Keyworker" ist hier für 30 – 40 Teilnehmer/-innen zuständig. Bei den Nationalen Programmen kommen auf einen „Keyworker" ca. 200 Teilnehmer/-innen.*
2. *Der neue Förderansatz ist wesentlich umfassender angelegt. Neben Förderungen, die der Arbeitsorientierung dienen, werden auch Unterstützungsleistungen in sozialen Belangen, u. a. in den Bereichen Gesundheit, Wohnen und Familie, gewährt und darauf geachtet, dass diese Leistungen entsprechend der individuellen Lebenslage aufeinander abgestimmt werden.*

Aufgrund des großen Erfolgs wird das Programm „ Working Well Pilot" bis 2017 auf 15.000 Teilnehmer/-innen und ab 2017 auf bis zu 50.000 Teilnehmer/-innen ausgeweitet.

Christian Hoßbach vom DGB Berlin-Brandenburg und Wolfgang Möller von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Alexander Schirp von der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg

→

Wolfgang Möller, Referatsleiter in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, stellt gemeinsam *mit Christian Hoßbach vom DGB Bezirk Berlin-Brandenburg sowie Alexander Schirp von der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.* die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin“ vor.

Wie in der Koalitionsvereinbarung und den Richtlinien der Regierungspolitik 2011 – 2016 sowie in den Eckpunkten des Programms BerlinArbeit vorgesehen, hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen 2012/2013 mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bezirk Berlin-Brandenburg (DGB) und der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. (UVB) eine Sozialpartnervereinbarung ausgehandelt.

Die am 22. Mai 2013 unterzeichnete „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin“ hat sich die Stärkung der Tarifautonomie und des Tarifsystems durch starke Tarifparteien zum Ziel gesetzt und enthält auch ein gemeinsames Bekenntnis der drei Partner zu ganz unterschiedlichen, aus verschiedenen Politikfeldern hergeleiteten Grundsätzen guter Arbeit.

Bereits während der Erstellung der Sozialpartnerrichtlinie entwickelte sich eine Vertrauensbasis zwischen den Sozialpartnern und der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung. Auf dieser Grundlage konnte eine Sozialpartnervereinbarung entwickelt werden, die von ihrem Regelungsgehalt her weit über entsprechende Vereinbarungen in anderen Bundesländern hinausgeht.

Zudem wurden weitere Aktivitäten umgesetzt, die im Rahmen des regelmäßigen Sozialpartnerdialogs auf Grundlage der Sozialpartnerrichtlinie initiiert wurden:

- *die Ausgestaltung von Förderrichtlinien (bspw. Qualifizierung),*
- *die Projektförderung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“,*
- *Aufbau des „Arbeitskreises faire Arbeit“,*
- *Unterstützung des Aufbaus der Jugendberufsagentur in Berlin,*
- *das Aufzeigen von Best Practice-Beispielen in einzelnen Branchen, z. B der Kontrolle von guter Arbeit als Grundprinzip im Handwerk.*

Uwe Schulz-Hofen von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und Bernd Becking von der Bundesagentur für Arbeit betonen die Erfolge enger Abstimmung für das „Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramm"

→

Im weiteren Verlauf des Workshops berichten *Uwe Schulz-Hofen von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und Bernd Becking von der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit* über die Fortschreibung des gemeinsamen Rahmenarbeitsmarktprogramms in Berlin.

Die Finanzierung von Leistungen zur Förderung von Ausbildung und Arbeitsmarktintegration erfolgt in Berlin im Wesentlichen durch die Bundesagentur für Arbeit und das Land Berlin. Die enge „horizontale" Abstimmung zwischen den beiden Akteuren trägt dazu bei, die begrenzten Finanzmittel so einzusetzen, dass sich die Aktivitäten von Land und Bund auf abgestimmte Ziele konzentrieren, gut ergänzen und Förderkonkurrenzen vermieden werden. Seit 2013 werden in Berlin, als dem ersten und bisher einzigen Bundesland in Deutschland, diese gemeinsamen Ziele und die Maßnahmen zur Zielerreichung im „Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramm" fixiert.

So soll die Jugendarbeitslosigkeit in Berlin unter 10 % gesenkt und die Zahl aller Arbeitslosen auf unter 200.000 Personen minimiert werden.

Grundlegende Ziele des gemeinsamen Rahmenarbeitsmarktprogramms sind:

- *stärkere Fokussierung der Ressourcen auf prioritäre Ziele*
- *Bessere Zusammenarbeit/erleichterte Koordination*
- *Aktuelle und verlässliche Informations- und Orientierungsgrundlage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
- *Erhöhung der Transparenz für Bürgerinnen und Bürger*
- *Positiver Druck in Richtung regelmäßiger Wirkungsbetrachtung*
- *Förderung einer systematischen Weiterentwicklung der Handlungsansätze*

Das Programm wird unter Beteiligung relevanter Partner jährlich aktualisiert. In der zweiten Fortschreibung Mitte des Jahres 2015 soll u.a. die Einrichtung der Jugendberufsagentur Berlin, die Förderung von Migrant(inn)en (insbesondere geflüchteter Menschen) und die Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt durch Coachingverfahren in das gemeinsame Rahmenarbeitsprogramm aufgenommen werden.

Als größte Herausforderungen für die zukünftige Weiterentwicklung des gemeinsamen Rahmenarbeitsmarktprogramms werden bislang gesehen:

- *Frühzeitige Abstimmung des Einsatzes der Fördergelder unter Berücksichtigung der jeweiligen Autarkie bei der Vergabe*
- *Bildungszielplanung, insbesondere bei schulschwachen Jugendlichen*
- *Nachhaltigkeit bei der Arbeitsmarktintegration*
- *Quantitative Erreichung der Ziele Berlins*

Ciaran Reid stellt in seinem Vortrag die lokale Partnerschaft im Bezirk Ballyfermot in Dublin und deren Erfolge vor

Im letzten Beitrag des Workshops berichtet *Ciaran Reid, Geschäftsführer Ballyfermot Partnership,* am Beispiel des Bezirkes Ballyfermot in Dublin über lokale Partnerschaften und lokale Entwicklungsgesellschaften in Irland.

Die Herausbildung lokaler und kommunaler Entwicklungsstrukturen in Irland in den letzten 20 Jahren sei eine Bottom-up-Reaktion („von unten nach oben") zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit und der Auswirkungen von Armut und sozialer Ausgrenzung in den benachteiligten Gemeinden des ganzen Landes gewesen.

Er berichtet, dass es seit der Rezession in Irland eine umfassende Überarbeitung und Rationalisierung des Gemeinde- und Freiwilligensektors gegeben habe. Darüber hinaus sei es zu einer großen institutionellen Reform auf Ebene von Regierungs- und kommunalen Behörden gekommen. Die Rolle der Kommunalbehörden sei dabei gestärkt worden und spiele nun eine wichtige Rolle bei der Planung und Unterstützung der gemeindebasierten Initiativen.

Im Bezirk Ballyfermot in Dublin konnten auf Grundlage einer umfassenden Standortanalyse maßgeschneiderte Fördermodelle für diesen Stadtteil mit einem hohen Anteil an benachteiligten Personen entwickelt werden.

Das grundlegende Ziel der lokalen, horizontalen Partnerschaft besteht darin, so Ciaran Reid, die Kommune Ballyfermot zu unterstützen, ihr gesamtes soziales und wirtschaftliches Potenzial abzurufen sowie Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung zu vermindern. Zur Umsetzung dieses Ziels kooperieren eine Vielzahl an Akteuren (bspw. die Kommune, Unternehmen, Bildungs- und Beschäftigungsträger, Jobcenter) und setzen sich lokale Ziele, die sie gemeinsam erreichen wollen.

Bislang konnten im Rahmen der lokalen Partnerschaft 1.500 Teilnehmer/-innen mit komplexen Bedürfnissen unterstützt werden, die zu einem großen Prozentsatz in Beschäftigung gelangen konnten.

Weitere positive Ergebnisse der lokalen Partnerschaft sind:

- *die Durchführung von maßgeschneiderten Projekten durch ein besseres Verständnis der Personen und ihren komplexen Bedürfnissen,*
- *ein intensiverer Austausch mit den relevanten lokalen Akteuren,*
- *ein Absenken der staatlichen Transferzahlungen an benachteiligte Menschen.*

5. Abschließende Worte

Boris Velter, der Berliner Staatssekretär für Arbeit, bedankt sich bei allen Gästen für die interessanten Beiträge und den gelungenen internationalen Austausch

In seinen Abschlussworten betont der Berliner Staatssekretär für Arbeit, Boris Velter, dass der europäische Dialog kontinuierlich weitergeführt und die eigene Arbeit immer wieder hinterfragt und überprüft werde. Die Konferenz habe gezeigt, wie wichtig der Austausch mit europäischen Partnern sei.

Staatssekretär Velter dankt den Gästen der Podiumsdiskussion, dem Hauptredner und den Inputgeber/-innen in den Workshops für ihre Beiträge sowie den Teilnehmerinnen und Teilnehmer für ihr Kommen und die vielen inhaltlichen Anregungen.

Teilnehmer/-innen

Ursula Adam,
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)

Matthew Ainsworth, Salford City Council
→ *execmainsworth@salford.gov.uk*

Viveka Ansorge, zukunft im zentrum GmbH

Dr. Reiner Aster, Europaagentur
→ *Reiner.Aster@gsub.de*

Dr. Gelinde Aumann,
Zentrum für Flüchtlingsdienste und Migrationshilfen

Stephan Baasch, XRM®
→ *stephan.baasch@me.com*

Kirsten Bagusch-Sauermann,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *kirsten.bagusch-sauermann@senaif.berlin.de*

Sabine Bangert, Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses
→ *sabine.bangert@gruene-fraktion-berlin.de*

Bernd Becking, Bundesagentur für Arbeit,
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
→ *Bernd.Becking2@arbeitsagentur.de*

Sabine Beikler, Der Tagesspiegel

Andrea Bender, BfU Berufsfortbildung und Umschulung,
Beschäftigungsgesellschaft gGmbH
→ *andrea.bender@bfu-berlin.de*

Christian Berg,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Silivia Biglietti, CIOFS-FP/ER

Emilia Bjuggren, Stadt Stockholm

Maria Borek, Local Labour Office in Warsaw
→ *m.borek@up.warszawa.pl*

Elke Breitenbach, Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses

Christine Bossier, ProjektBerufung
→ *c.bossier@gmx.de*

Heidrun Brandau,
PlanB gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Bildung
→ *bl.einzelhandel@planb-bildung.de*

Axel Brömmer,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Christiane Cittadini,
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf
→ *christiane.cittadini@charlottenburg-wilmersdorf.de*

Mick Creedon, Ballymun Job Centre Co-Op
→ *creedonm@bmunjob.ie*

Birgit Dahm, BGI Berliner Gesellschaft für Integration
→ *b.dahm@bgi-berlin.de*

Sabine Daniel,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *sabine.daniel@senaif.berlin.de*

Dr. Mary Dellenbaugh, Europaagentur
→ *Mary.Dellenbaugh@gsub.de*

Michael Deon, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
→ *michael.deon@bmas.bund.de*

Andreas Döhring,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin
→ *Andreas.Doehring@senaif.berlin.de*

Ralph Döring,
Berliner Verband für Arbeit und Ausbildung (BVAA)

Franz Donkers, Projektbüro Daun
→ *Franz.Donkers@jobCenter-ge.de*

Grit Driewer, GTD Personalentwicklung
→ *grit.driewer@gtd-pe.de*

Karin Ebert, Goldrausch e.V. KONTOUR
→ *ebert@goldrausch-ev.de*

Sonja Eichmann, Bezirksamt Treptow-Köpenick
→ *sonja.eichmann@ba-tk.berlin.de*

MinR Torsten Einstmann,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
→ *torsten.einstmann@bmas.bund.de*

Uwe Engelking, Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Technologie und Forschung

Caterina Ensinger,
Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH
→ *caterina-elisabeth.ensinger@faw.de*

Chiara Fattori

Gabriele Fellermayer, gsub mbH
→ *gabriele.fellermayer@gsub.de*

Monika Fijarczyk, DGB Berlin-Brandenburg
→ *Monika.Fijarczyk@dgb.de*

Achim Fischer, LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
→ *achim.fischer@LNBB.de*

Sebastian Fischer,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Dr. Klaus-Peter Florian
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *klaus-peter.florian@senaif.berlin.de*

Wilma Frank, ABG Arbeit in Berlin GmbH
→ *wilmafrank@arbeit-in-berlin.eu*

Barbara Glowacz,
Die Westpommersche Business Schule in Stettin
→ *bglowacz@zpsb.pl*

Wolfgang Grimmecke, BBWA Neukölln
→ *bbwa@bezirksamt-neukoelln.de*

Burgunde Grosse,
Mitglied des Abgeordnetenhauses von Berlin
→ *burgunde.grosse@spd.parlament-berlin.de*

Marion Große, zukunft im zentrum GmbH

Sabine Grünert, Europaagentur
→ *Sabine.Gruenert@gsub.de*

Dr. Thomas Günther
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *Thomas.Guenther@senaif.berlin.de*

Andrea Hähnel
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin
→ *andrea.haehnel@ba-fk.berlin.de*

Sabine Heinrich, Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
→ *sabine.heinrich@masgf.brandenburg.de*

Gerd Henning, Projektentwicklung Gerd Henning
→ *info@gerdhenning.de*

Lutz Hillig, BGI mbH
→ *l.hillig@bgi-berlin.de*

Klemens Himpele, Leiter der Abteilung Wirtschaft Arbeit
und Statistik des Magistrats der Stadt Wien
→ *klemens.himpele@wien.gv.at*

Heike Hofmann, ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
→ *heike.hofmann@zab-brandenburg.de*

Councillor Penny Holbrook, Stadtrat Birmingham

Lilly Hornung, Unionhilfswerk gGmbh
→ *lilly.hornung@unionhilfswerk.de*

Christian Hoßbach, DGB Bezirk-Berlin-Brandenburg

Mario Hülsegge,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *mario.huelsegge@senaif.berlin.de*

Renate Irps,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *renate.irps@senaif.berlin.de.*

Louise Jacobi, gsub mbH
→ *Louise.Jacobi@gsub.de*

Barbara Jessel, Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO)
→ *jessel.b@dwbo.de*

Imke Juretzka,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Marcin Kasperek,
Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami

Helgard Kegel, BUS gGmbH

Sophie Keindorf, k.o.s GmbH
→ *s.keindorf@kos-qualitaet.de*

Wolfgang Kibbel, Jobcenter Treptow-Köpenick
→ *wkibbel@gmx.de*

Thomas Kieneke, zukunft im zentrum GmbH
→ *t.kieneke@ziz-berlin.de*

Dr. Dagmar Klein, Bezirksamt Reinickendorf
→ *Europa@reinickendorf.berlin.de*

Gisela Kleyer, BVI (Berliner Verein für Integration) e.V.
→ *g.kleyer@bgi-berlin.de*

Prof. Dr. Matthias Knuth, Universität Duisburg-Essen

Marcel Knuth, Jobcenter Berlin Neukölln

Walter Kuhn, DGB

Antje Knuth,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *antje.knuth@senaif.berlin.de*

Dilek Kolat,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *Senatorin@senaif.berlin.de*

Susanne Kretschmer,
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
→ *kretschmer.susanne@f-bb.de*

Mathias Kuhlmann,
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung → *mathias.kuhlmann@senwtf.berlin.de*

Denis Leamy, OECD LEED Board member

Yann Lorenz, IHK Berlin
→ *lor@berlin.ihk.de*

Klemens Maget,
Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
→ *maget@berlin-institut.de*

Caroline Manahl, ZSI – Zentrum für soziale Innovation
→ *manahl@zsi.at*

Gemeinderat Christian, Meidlinger
→ *Wiener Gemeinderat*

Wolfgang Möller,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *Wolfgang.Moeller@senaif.berlin.de*

Sarah Müller, LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
→ *sarah.mueller@LNBB.de*

Annette Müller, Meslek Evi – Berufsförderung
→ *meslek.evi@freenet.de*

Lutz Neumann, Jobcenter Berlin Lichtenberg
→ *Lutz.Neumann@jobcenter-ge.de*

Anja Niedziella, privat
→ *anja.niedziella@gmx.de*

Christian Nübling
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *christian.nuebling@senaif.berlin.de*

Maria Oikonomidou, Hellenische Gemeinde
→ *info@gr-gemeinde.de*

Dr. Anita Olejnik, Zachodniopomorska Szkoła Biznesu (Westpommersche Businnes Hochschule)
→ *aolejnik@zpsb.pl*

Klaus-Dieter Paul, ubus Gesellschaft für regionale Entwicklung und europ. Projektmanagement mbH
→ *kdpaul@ubus.net*

Dr. Diana Peitel, Europaagentur
→ *diana.peitel@gsub.de*

Gisela Pfeifer-Mellar, Goldnetz gGmbH
→ *pfeifer@goldnetz-berlin.de*

Dr. Barbara Philippi,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
→ *barbara.philippi@bmas.bund.de*

Karin Reichert
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Ciaran Reid, Ballyfermot Partnership Dublin

Marlies J. C. Reimers, in Gründung "ProjektBerufung"
→ *marliesreimers@online.de*

Constanze Rentzsch, BBJ Consult AG

Steffen Reschke, isw Halle

Michael Reschke,Arbeitsministerium Brandenburg
→ *michael.reschke@masgf.brandenburg.de*

Camilla Richter,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *camilla.richter@senaif.berlin.de*

Lutz Rieger,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Rainer Rodewald, SPI Consult GmbH
→ *r.rodewald@spiconsult.de*

Michael Rother, CDU Fraktion der BVV Treptow-Köpenick
→ *mi-rother@versanet.de*

Andrea Schatz,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *andrea.schatz@senaif.berlin.de*

Dr. Hildegard Schicke, KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit
→ *hildegard.schicke@kobra-berlin.de*

Dr. Frank Schiemann, Institut SÖSTRA, Berlin
→ *schiemann@soestra.de*

Alexander Schirp, Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.

Helena Schmechel, BDA
→ *h.schmechel@arbeitgeber.de*

Christine Schmidt, IBBF

Regina Schmidt-Roßleben, bildungsmarkt e.v.
→ *rrossleben@bildungsmarkt.de*

Christian Schröder, Linksfraktion Berlin
→ *schroeder@linksfraktion-berlin.de*

Frank Schröder, k.o.s GmbH
→ *f.schroeder@kos-qualitaet.de*

Uwe Schulz-Hofen,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *uwe.schulz-hofen@senaif.berlin.de*

Andrea Schuster, Elektro-Innung Berlin
→ *sch@eh-bb.de*

Mirka Schuster,
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin
→ *mirka.schuster@ba-ts.berlin.de*

Sventha Schütz,
Bildung Umschulung Soziales (BUS) gGmbH
→ *sventha.schuetz@bus-projekte.de*

Andrea Schwinn, BALL e.V.

Ken Shaw, Edinburgh City Council

Jens Sibbersen, Stadtverwaltung Kopenhagen

Sandra Siebe, Goldnetz gGmbH / e.V., Berlin
→ *siebe@goldnetz-berlin.de*

Andrea Siegfried, Lebenswelten e.V.
→ *andrea.siegfried@lebenswelten.de*

Michael Sprick, LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
→ *michael.sprick@lnbb.de*

Hartmut Stasch, Jobcenter Treptow-Köpenick

Dr. Michael Steinhöfel, Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. – nstitut BBF
→ *michael.steinhoefel@institut-bbf.de*

Anja Strnad, Unionhilfswerk gGmbH
→ *anja.strnad@unionhilfswerk.de*

Marcel Stumpf Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
→ *marcel.stumpf@smwa.sachsen.de*

Kari Tapiola, ILO, International Labour Organization
→ *tapiola@ilo.org*

Dr. Rainer Terlaak, gsub mbH
→ *rainer.terlaak@sub.de*

Fatos Topac, FCZB e.V.
→ *topac@fczb.de*

Stephanie Urbach, gsub mbH
→ *stephanie.urbach@gsub.de*

Maarten Van Kooij, Stadt Rotterdam
→ *mr.vankooij@rotterdam.nl*

Boris Velter,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Nicole Verdenhalven,
Senatsverwaltung für Bildung und Wissenschaft

Henrike von Platen,
Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.
→ *hvp@bpw-germany.de*

Thorsten Voß,
Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH
→ *thorsten.voss@faw.de*

Ingrid Wagener, Jobcenter Berlin Tempelhof-Schöneberg

Reiner Waldukat, Mensch-Natur e.V.
→ *info@mensch-natur.eu*

Dr. Gerd Walter, Institut SÖSTRA GmbH
→ *walter@soestra.de*

Ines Wassermann
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
→ *ines.wassermann@senaif.berlin.de*

Christel Weber, k.o.s GmbH
→ *c.weber@kos-qualitaet.de*

Angelika Weber-Wittkopp,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Jenny Weber, Bezirksamt Reinickendorf

Carsten Welker, Institut SÖSTRA GmbH
→ *welker@soestra.de*

Ulrich Wiegand, Handwerkskammer Berlin
→ *wiegand@hwk-berlin.de*

Dr. Barbara Winde, MASGF Brandenburg
→ *barbara.winde@masgf.brandenburg.de*

Eileen Winkler, BALL e.V.

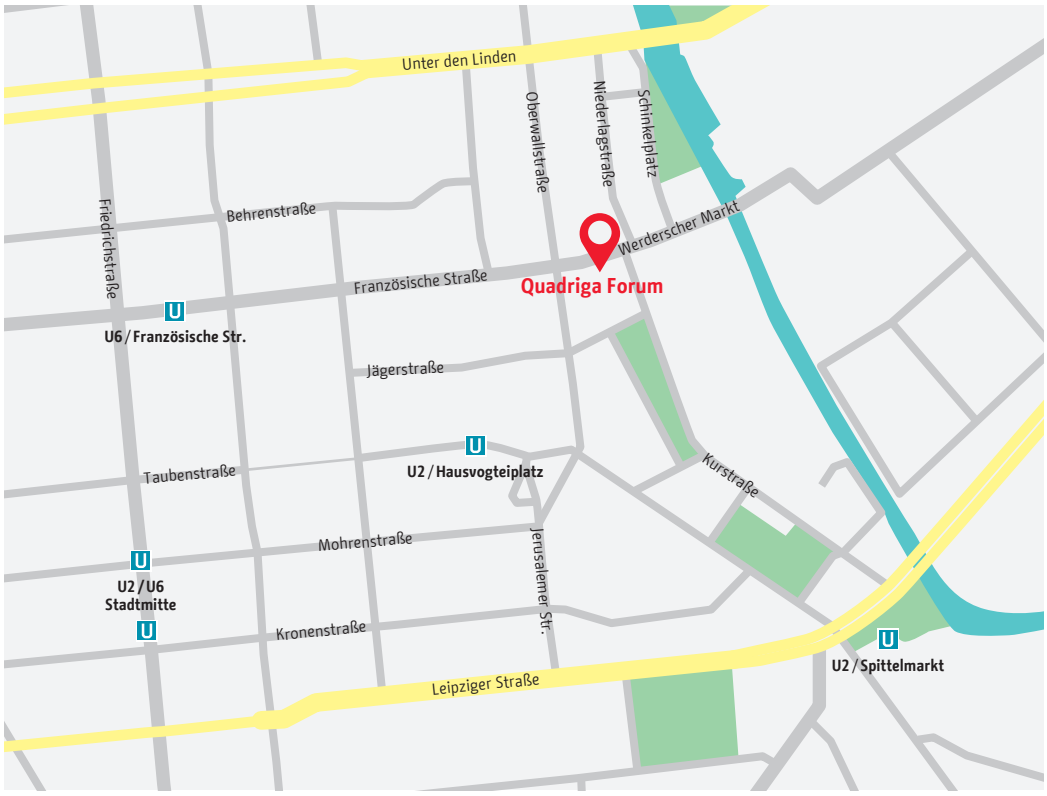
Dogan YILDIZ, KOMKAR e.V. – Verband der Vereine
aus Kurdistan in Deutschland e.V.
→ *komkar-merkez@web.de*

Margrit Zauner,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Jasmin Zouizi, gsub mbH
→ *jasminzouizi@posteo.de*

Anfahrt / Kontakt

Veranstaltungsort:
Quadriga Forum
Werderscher Markt 13
10117 Berlin



Ansprechpartnerinnen
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Karin Reichert
Tel.: +49 (30) 90 28 14 34
E-Mail: karin.reichert@senaif.berlin.de

Europaagentur
Dr. Diana Peitel
Tel.: +49 (30) 28 409 129
E-Mail: diana.peitel@gsub.de

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be Berlin

Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel (030) 9028-0
www.berlin.de/sen/aif/
pressestelle@senaif.berlin.de

Fotograf: Stephan Röhl
Graphic Recording: Sophia Halamoda
© 08/2015