ESF-Programm für Langzeitarbeitslose im Praxisbericht

Jobcenter leistet umfassende Hilfestellung zur Rückkehr in Beschäftigung

Während Teile der Wirtschaft über einen Mangel an Fachkräften und Personal klagen, stagniert die Zahl der langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden in den Jobcentern, die angesichts vielfältiger Vermittlungshemmnisse kaum noch Aussichten haben, sich aus eigener Kraft auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Über die intensive Beratung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitgebern will das ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit beitragen – zu deren beiderseitigem Nutzen.



„Im Grunde genommen haben wir zwei Gruppen von wirklich langzeitarbeitslosen Menschen in den Jobcentern zu versorgen. Das sind einmal die, die wir schon aus Zeiten des Bundessozialhilfegesetzes übernommen haben und die seit ewigen Zeiten nicht mehr gearbeitet haben oder nur noch durch Maßnahmen unterbrochen arbeitslos waren. Und dann die, die ein, zwei Jahre arbeitslos waren, die durchaus gute Vermittlungsperspektiven haben, wenn man sich konzentriert", erklärte jüngst Detlef Scheele, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, in einem Interview.

Um auch die erstgenannte Gruppe zu erreichen, bedarf es gezielter und umfassender Maßnahmen, welche die Betroffenen wieder behutsam an den Arbeitsmarkt heranführen. Hier setzt das sogenannte ESF-LZA-Programm an, also ein über den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziertes Programm für Langzeitarbeitslose (LZA). Im Rahmen dieses Programms gewährt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Zuwendungen an die Jobcenter, um Langzeitarbeitslosen, die dem Arbeitsmarkt besonders fern und schwer vermittelbar sind, nachhaltige berufliche Perspektiven zu eröffnen. Am Beispiel des Jobcenters Rhein-Erft, zu dessen vorrangigen Zielen die Integration langzeitarbeitsloser Kundinnen und Kunden gehört, wird das Programm hier vorgestellt.

Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt

Für das ESF-LZA-Programm gelten enge Aufnahmekriterien. Kundinnen und Kunden, die hierfür infrage kommen, müssen mindestens zwei Jahre arbeitslos gewesen sein, das 35. Lebensjahr vollendet haben und dürfen über keine oder keine verwertbare Ausbildung verfügen. Darüber hinaus sah die Förderrichtlinie in der ersten Hälfte des Programmverlaufs den Ausschluss aus dem potenziellen Teilnehmerkreis vor, wenn die vorangegangene Arbeitslosigkeit aus bestimmten Gründen unterbrochen wurde (vgl. Kasten „Beispiele für eine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit, die zum Ausschluss aus dem Teilnehmerkreis führt").

Angesichts dieser eng gefassten Voraussetzungen konnten zunächst nur wenige Langzeitarbeitslose in das Programm aufgenommen werden. In einer Neufassung der Förderrichtlinie wurden diese Kriterien Anfang 2016 gelockert. Seitdem können auch Kundinnen und Kunden der Jobcenter, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben oder ausgeübt haben, am Programm teilnehmen.

Insgesamt sollen bundesweit 33.000 Langzeitarbeitslose aus 337 Jobcentern bei der Aufnahme einer neuen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit unterstützt werden. Das Jobcenter Rhein-Erft hat sich die Integration von 150 langzeitarbeitslosen Teilnehmenden zum Ziel gesetzt.

Beispiele für eine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit, die zum Ausschluss aus dem Teilnehmerkreis führt

- Kur und / oder Krankheit von mehr als sechs Wochen im Kalenderjahr (seit dem 29.2.2016 kein Ausschlussgrund)
- genehmigte Ortsabwesenheit über 21 Kalendertage im Jahr (seit dem 29.2.2016 kein Ausschlussgrund)
- Haft
- Sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigung von mehr als drei Monaten oder 70 Kalendertagen in den letzten 24 Monaten (seit dem 29.2.2016 sind geringfügige Beschäftigungen kein Ausschlussgrund)
- erfolgreiche FbW (Förderung der beruflichen Weiterbildung) (seit dem 29.02.2016 ist es kein Ausschlussgrund, wenn die Weiterbildung weniger als acht Wochen betrug)
- Unterbrechungen durch die Pflege Angehöriger oder Erziehungszeiten
- Eltern- / Familien- / Hausfrauenzeiten

In der zweiten Hälfte des Programms wurde dieses Ziel aufgrund eines personellen Engpasses auf die Eingliederung von 80 Teilnehmern reduziert. Zudem verband sich mit dieser Verringerung das Ziel, sowohl die interessierten Arbeitgeber als auch die verbliebenen potenziellen Teilnehmer noch besser betreuen und unterstützen zu können. Deren Erwerbsbiografien sind üblicherweise immer wieder von nur kurzen Beschäftigungszeiten über wenige Wochen und Monate, Rückschlägen und Niederlagen geprägt. Langfristige und sichere sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse kennen viele gar nicht oder nur aus ferner Vergangenheit.

Die Bedenken vieler Arbeitgeber, Menschen mit wenig Berufserfahrung einzustellen, sind groß. Sie fürchten das Risiko, dass der neue Beschäftigte aufgrund fehlender oder veralteter Fachkenntnisse im Betriebsalltag eher eine Belastung denn eine Verstärkung darstellt. Wenige Arbeitgeber ziehen daher in Erwägung, diese Personen in den engeren Kreis der Bewerber aufzunehmen, wenn sie nicht bereits im Vorfeld positive Erfahrungen mit der Einstellung von Langzeitarbeitslosen gemacht haben. Dies zeigt eine Erhebung des IAB aus dem Jahr 2013 (vgl. hierzu auch den Beitrag von Martina Rebien auf Seite 18). Hinzu kommen die vielfältigen individuellen Problemlagen von Langzeitarbeitslosen.

An diesen Problemen setzt das ESF-LZA-Programm an. Um Langzeitarbeitslose in möglichst nachhaltige und langfristige Beschäftigungsverhältnissen zu bringen, werden nur Arbeitsverhältnisse gefördert, die mindestens 20 Wochenstunden und eine Vertragslaufzeit von 24 Monaten umfassen. Das Programm wird von drei zentralen Säulen getragen: der Betriebsakquisition, dem Lohnkostenzuschuss und dem individuellen Coaching der Teilnehmenden.

Betriebsakquisition:
Arbeitgeber gezielt ansprechen

Um die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber zu erhöhen, wurden in den Jobcentern, die am Programm teilnehmen, Betriebsakquisiteure eingestellt oder aus dem bestehenden Personal rekrutiert. Sie beraten die Arbeitgeber gezielt zur Einstellung Langzeitarbeitsloser und unterstützen sie bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. In enger Abstimmung mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Brühl und des Jobcenters Rhein-Erft informieren die Betriebsakquisiteure über das Profil der Bewerberinnen und Bewerber, die Fördermöglichkeiten sowie die Rahmenbedingungen und den genauen Ablauf des Programms.

Darüber hinaus begleiten die Betriebsakquisiteure die Kundinnen und Kunden des Jobcenters im gesamten Bewerbungsprozess. Sie erstellen gemeinsam mit ihnen Bewerbungsunterlagen und bereiten sie auf Vorstellungsgespräche, Praktika und Probearbeiten vor. Auch nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses arbeiten die Betriebsakquisiteure weiter an der Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Kunde.

Im Jobcenter Rhein-Erft haben drei Beschäftigte des Jobcenters diese Aufgabe übernommen, die zuvor als Integrationsfachkräfte in der Arbeitsvermittlung tätig waren. Sie verfügen neben Kenntnissen der beruflichen Förderung im SGB II auch über Berufserfahrung bei Trägern und in der freien Wirtschaft, vornehmlich im Vertriebsbereich.

Die Ansprache der Arbeitgeber zeigt im Jobcenter Rhein-Erft Wirkung: Angesichts des direkten Kontaktes und der Fördermöglichkeiten im Rahmen des ESF-LZA-Programms sind deutlich mehr Arbeitgeber als bisher bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Besonderen Anklang findet die Möglichkeit, die eingestellten Personen auch nach der Einstellung zu qualifizieren sowie durch einen eigenen Jobcoach unterstützen zu lassen, da auf diese Weise ein enger Kontakt zwischen den am Programm teilnehmenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie dem Jobcenter bestehen bleibt.

Probleme ergeben sich indes aus der Befristungspraxis einiger Arbeitgeber. Gerade in sehr großen und überregional agierenden Unternehmen ist es üblich, Personal zunächst nur für sechs bis zwölf Monate einzustellen. Eine langfristige Anstellung ist dadurch zwar nicht grundsätzlich verwehrt, vielfach ist es den lokalen Vertretern der Unternehmen dennoch nicht möglich, von dieser Praxis abzuweichen. Eine längerfristige Integration in den

Arbeitsmarkt gestaltet sich also trotz des Interesses auf beiden Seiten schwierig, da das Programm nur Arbeitsverhältnisse mit einer Laufzeit von mindestens zwei Jahren unterstützt.

Als erfolgreicher hat sich dagegen die Ansprache regionaler, kleinerer oder mittelständischer Betriebe erwiesen, die flexibler agieren können. Die Skepsis der Arbeitgeber ist hier zwar häufig größer, denn kleinere Betriebe müssen an den Bewerberkreis allein schon deswegen hohe Anforderungen stellen, weil der einzelne Beschäftigte dort stärker ins Gewicht fällt als in Großunternehmen. Gleichzeitig spielen jedoch Faktoren wie Mitarbeiterzufriedenheit und Loyalität gerade in kleineren Betrieben eine wichtige Rolle. Die Betriebsakquisiteure müssen den Unternehmen daher als Berater zur Seite stehen, um bei Problemen Lösungen anzubieten und aktiv auf Förder- und Qualifizierungsmöglichkeiten hinzuweisen.

Neben der Ansprache der Arbeitgeber sind die drei Betriebsakquisiteure im Jobcenter Rhein-Erft mit dem Aufbau eines Bewerberpools betraut. Bei dieser zeitaufwändigen Tätigkeit zeigt sich die größte Hürde, die das Programm meistern muss, denn die Vermittlungshemmnisse der Betroffenen sind groß. Sie haben häufig das Gefühl für ein kollegiales Miteinander oder einen geregelten Arbeitsalltag verloren, auch wenn sie grundsätzlich motiviert sind. Langzeitarbeitslose Kundinnen und Kunden benötigen daher häufig schon vor der Aufnahme einer Beschäftigung eine intensive und bestärkende Unterstützung bei der Bewältigung der individuellen Problemlagen. Diese können die Betriebsakquisiteure als „Koordinatoren" des



Bewerbungsprozesses jedoch nicht leisten, denn das ESF-LZA-Programm zielt vor allem auf die zügige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.

Lohnkostenzuschuss: Anreiz für Arbeitgeber

Erfahrungen bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen zeigen, dass Arbeitgeber bei langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern vor allem fehlende oder veraltete Fachkenntnisse befürchten. Sie rechnen daher mit einer deutlich längeren Einarbeitungszeit, in der sie auch die mit der Einarbeitung betrauten Kolleginnen und Kollegen nicht voll einsetzen können. Diese Befürchtungen sind bei den marktfernen Kunden, die am ESF-LZA-Programm teilnehmen, nicht von der Hand zu weisen. Das Programm bietet Arbeitgebern daher einen über 18 Monate gestaffelten degressiven Lohnkostenzuschuss an.

Der Lohnkostenzuschuss beträgt während der sechsmonatigen Einstiegsphase 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes (ohne Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie Provisionen). An die Einstiegsphase schließt sich die neunmonatige Stabilisierungsphase an, in der ein Lohnkostenzuschuss von 50 Prozent gewährt wird. Die Förderung endet nach der dreimonatigen Leistungsphase, in der noch 25 Prozent des Arbeitsentgeltes erstattet werden. Daran schließt sich eine sechsmonatige Nachbeschäftigungspflicht an (vgl. Tabelle „Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber").

Tabelle
Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber

Reguläre Förderung	Intensive Förderung
längstens bis zu 18 Monaten: 6 Monate: 75 % 9 Monate: 50 % 3 Monate: 25 %	24 bzw. 36 Monate: 12 Monate: 75 % 12 Monate: 65 % 12 Monate: 50 %
Nachbeschäftigungspflicht: 6 Monate	**Keine Nachbeschäftigungspflicht!**

Intensivförderung: Weitergehende Unterstützung

Besonders marktferne Kundinnen und Kunden können eine Intensivförderung erhalten. Neben den oben genannten Kriterien müssen diese Kunden weitere in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse aufweisen und vor allem seit mindestens fünf Jahren arbeitslos sein.

Ein Arbeitgeber kann in diesem Fall bei einer unbefristeten Beschäftigung bis zu 36 Monate Lohnkostenzuschuss erhalten. Bei einer befristeten Beschäftigung endet die Förderung durch das Programm dagegen nach 24 Monaten. Eine Nachbeschäftigungspflicht entfällt in diesen Fällen. Auch ein Coaching kann bei einer Intensivförderung häufiger und länger zum Einsatz kommen.

Coaching: Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren

Der Lohnkostenzuschuss stellt für Arbeitgeber einen Anreiz dar, Langzeitarbeitslosen eine Chance auf berufliche Eingliederung in ihrem Unternehmen zu geben. Dennoch fällt es vielen Langzeitarbeitslosen schwer, ein Arbeitsverhältnis langfristig aufrechtzuerhalten. Selbst- und Eigenständigkeit sind vielen Langzeitarbeitslosen abhandengekommen und müssen neu erlernt werden. Der Kontakt zum Jobcenter stellt für viele eine Sicherheit dar, die jedoch spätestens mit Ende des Leistungsbezugs wegfällt. Zudem zeigen Arbeitgeber mitunter nur wenig Verständnis für etwaige Minderleistungen ihrer vormals langzeitarbeitslosen Mitarbeiter und sprechen diesen dann häufig die Kündigung aus. Um diesen Risiken zu begegnen, werden die Teilnehmenden durch ein Coaching unterstützt, welches sich an den individuellen Problemlagen ausrichtet (vgl. Kasten „Umfang des Coachings" auf Seite 69).

Um eine individuelle Beratung und Betreuung der Teilnehmer sicherzustellen, sollen die Coaches maximal zehn bis 15 Teilnehmende betreuen. Das Jobcenter Rhein-Erft startete zunächst mit einem Jobcoach, der ein Studium der Sozialen Arbeit absolviert hat und über Erfahrungen aus seiner Tätigkeit als Integrationsfachkraft verfügt (vgl. hierzu auch den Beitrag von Frank Bauer auf Seite 54).



Mit Unterstützung des Coaches eignen sich die Teilnehmenden Schlüsselkompetenzen an, die im Berufsalltag unabdingbar sind. Dazu gehören soziale Kompetenzen wie stetige Motivation, Selbstvertrauen, Empathie- und Teamfähigkeit, aber auch methodische Kompetenzen wie das Arbeiten mit moderner EDV oder das Verfassen von Geschäftsbriefen. Im Einzelfall können außerdem interkulturelle Kompetenzen gefragt sein.

Bei der Erweiterung ihrer fachlichen Fähigkeiten werden die Teilnehmenden durch den Coach und den Betriebsakquisiteur unterstützt, die vor der Arbeitsaufnahme einen individuellen Förderplan erstellen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber und dem teilnehmenden Arbeitnehmer können dessen Qualifizierungspotenziale ermittelt werden. Im Rahmen des Programms stehen pro Teilnehmendem 1.500 Euro für einfache berufliche Qualifikationen oder Qualifizierungsmaßnahmen in den Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, IT-basiertes Arbeiten) zur Verfügung. Auf Vorschlag des Betriebsakquisiteurs und des Coaches entscheiden die Jobcenter über deren Freigabe.

In der Einstiegsphase, die mit der Arbeitsaufnahme beginnt, sollen die Kundinnen und Kunden durch intensives Coaching wieder an den Arbeitsalltag herangeführt werden. Frühzeitig sollen hier mögliche Probleme ausgemacht werden, die sowohl seitens des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers beschrieben werden und ein Hindernis für die Weiterbeschäftigung darstellen.

In der Stabilisierungsphase wird das Coaching langsam verringert. Zum Ende der Stabilisierungsphase arbeitet der Coach gemeinsam mit dem Teilnehmenden an einer Weiterbeschäftigung oder Vertragsverlängerung. Falls der Vertrag dennoch ausläuft, unterstützt der Coach beim erneuten Beginn der Bewerbungsphase, wobei vor allem die neu erworbenen Fachkenntnisse nach der zweijährigen Berufspraxis den Betroffenen neue Perspektiven öffnen sollen.

Nur noch situativ wird das Coaching in der Leistungs- und in der Nachbeschäftigungsphase angeboten. Bei Bedarf können über einen Zeitraum von nicht mehr als drei Monaten nochmals einmalig pro Woche Coachingstunden angeboten werden.

Fazit

Das ESF-LZA-Programm soll den Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose durch direkte Ansprache von Arbeitgebern, finanzielle Förderung, gezieltes Coaching und Qualifizierungsmöglichkeiten im Job öffnen und neue Perspektiven der beruflichen Eingliederung schaffen. Den Arbeitgebern bietet das Programm einen zusätzlichen Kanal der Personalrekrutierung und, durch die Möglichkeit der Qualifizierung und gezielten Einarbeitung im eigenen Betrieb, auch eine Möglichkeit der langfristigen Fachkräftesicherung. Den Jobcentern bietet sich dank des Programms eine zusätzliche Möglichkeit, auch ihren „Sorgenkindern" – marktfernen, langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden, bei denen die klassischen Standardinstrumente bislang kaum greifen – die Rückkehr in Beschäftigung zu erleichtern. Hinderlich waren die zunächst sehr starren Zugangskriterien, die gerade motivierten Langzeitarbeitslosen den Zugang zum Programm verwehrten.

Die Jobcenter können auch dank dieses Programms gegenüber Bewerbern und Arbeitgebern gleichermaßen als ein Dienstleister agieren, der für ganzheitliche und zuverlässige Beratung steht. Um das Programm zum Erfolg zu führen, müssen freilich alle Akteure Hand in Hand arbeiten. Daher wäre es wünschenswert, den langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden schon vor der Arbeitsaufnahme eine intensive und zielgerichtete Beratung anbieten zu können, wie sie im Rahmen des Coachings nach der Arbeitsaufnahme ohnehin vorgesehen ist. Zudem sollten die positiven Aspekte des Programms, die sich insbesondere durch die Betriebsakquisition und das Coaching ergeben, auch im normalen Vermittlungsalltag nutzbar sein und für weitere Kundengruppen geöffnet werden.

Umfang des Coachings

- Soziale Aktivierung entsprechend den Anforderungen im Betriebsalltag (pünktlicher Arbeitsbeginn, Vorbereitung auf die Erwartungen des Arbeitgebers und Ähnliches)
- Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag
- Verhaltenstraining, z. B. Umgang mit dem Arbeitgeber und den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz
- Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum
- Hilfen bei Behördengängen und Antragstellungen
- Hilfe bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II
- Alltagshilfen (z. B. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild)
- Beratung der Schlüsselpersonen der Bedarfsgemeinschaft in Fragen, die zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind
- Übergangsmanagement zum Ende der Nachbeschäftigung beziehungsweise zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses



Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vom 19. November 2014. In: Bundesanzeiger vom 01. Dezember 2014.

Rebien, Martina; Moertel, Julia (2013): Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Die Autorin



Verena Andrea Knoop
ist Betriebsakquisiteurin im Jobcenter Rhein-Erft.
verena.knoop@jobcenter-ge.de