

Arbeitsintegration durch wirtschaftliche Kompetenz –

Leistungen der Optionskommunen für
Arbeitgeber



c/o Deutscher Landkreistag
Lennéstr. 11
10785 Berlin

Tel.: 0 30 59 00 97-3 09
Fax: 0 30 59 00 97-4 00

E-Mail: option@kommunenfuearbeit.de
www.kommunenfuearbeit.de

Juli 2007

Redaktion:
Pressestelle des Deutschen Landkreistages

Layout, Satz und Herstellung:
DCM · Druckcenter Meckenheim
www.druckcenter.de

Arbeitsintegration durch wirtschaftliche Kompetenz – Leistungen der Optionskommunen für Arbeitgeber

Bundesweit nehmen 63 Landkreise und sechs kreisfreie Städte die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“) in alleiniger Trägerschaft – also ohne Beteiligung der Agenturen für Arbeit und damit abweichend zum „Regelmodell“ der 354 Arbeitsgemeinschaften – wahr. Im Mittelpunkt der Arbeit dieser 69 sog. Optionskommunen steht die Vermittlung und Wiedereingliederung von langzeitarbeitslosen Menschen in den Arbeitsmarkt.

Gerade in Zeiten anziehender Konjunktur greifen die Eingliederungsbestrebungen der Optionskommunen mit dem Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Arbeitskräften ineinander, um einerseits Langzeitarbeitslosen eine echte Perspektive zu bieten und andererseits die Gewerbetreibenden, Handwerk und Mittelstand bei der Entfaltung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeiten zu unterstützen. So gesehen verstehen sich die Optionskommunen nicht zuletzt aufgrund ihres ureigensten Interesses zur Entwicklung der jeweiligen Region auch als Dienstleister für die Unternehmen. Sie verknüpfen etwa moderne Ansätze der Arbeitsvermittlung mit ihren Aktivitäten in den „klassischen“ kommunalen Beschäftigungsfeldern und können auf diese Weise ein „Rundum-sorglos-Paket“ für die Firmen schnüren.

Die meisten Optionskommunen haben für die Arbeitsvermittlung einen speziellen Arbeitgeberservice aufgebaut, der den Kontakt zu den Unternehmen der Region herstellt. Nach dem Prinzip „One Face to the Customer“ gibt es oft einen persönlichen Ansprechpartner für jedes Unternehmen. Ziel ist die Unterstützung der Firmen bei der Personalauswahl durch eine individuelle, passgenaue, unbürokratische und schnelle Vermittlung von motivierten Mitarbeitern. Das Dienstleistungsspektrum reicht von der persönlichen Beratung, der Gewährung von Fördermitteln wie Eingliederungszuschüssen über Trainingsmaßnahmen bis hin zu passgenauer Qualifizierung. Viele Optionskommunen bleiben darüber hinaus auch nach einer er-

folgten Vermittlung Ansprechpartner bei evtl. auftretenden Schwierigkeiten.

Die kommunale Arbeitsvermittlung und der Arbeitgeberservice werden durch weitere Dienstleistungen der Kommune flankiert, zum Beispiel durch die kommunale Wirtschaftsförderung. So werden Unternehmen bei Neuansiedlungen unterstützt und erhalten beispielsweise Informationen zur Einwerbung von Fördermitteln und zur Personalentwicklung. Vielfach existieren aus der Wirtschaftsförderung heraus etablierte Kontakte und Kooperationsstrukturen, Foren und regionale Netzwerke, in denen die Ziele und Dienstleistungen der Arbeitsvermittlung transportiert werden. Oft sind es die Landräte und (Ober-)Bürgermeister selbst, die dabei für die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen werben. Arbeitsvermittlung und Wirtschaftsförderung ergänzen sich so zu einer umfassenden Dienstleistung. Charakteristisch ist demnach die Möglichkeit, den Arbeitgebern ein echtes Bündel von „Leistungen aus einer Hand“ anbieten zu können, um die Entstehung neuer Arbeitsplätze optimal zu unterstützen und den bürokratischen Aufwand auf ein Minimum zu reduzieren.



Andere kommunale Dienstleistungen dienen als „weiche“ Standortfaktoren im Hinblick auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen im kommunalen Umfeld. Soziale und verkehrliche Infrastruktur, ausreichende Angebote zur Betreuung von Kindern, Schulen und andere Bildungseinrichtungen oder etwa die kommunale Wohnungspolitik können insgesamt zu einer für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen dienlichen wirtschaftlichen Entwicklung beitragen. Ermöglicht wird so eine sehr weitreichende

und integrierte regionale Standortentwicklung unter sozial- und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten.

Nachfolgend werden 13 besonders prägnante Beispiele aus den Optionskommunen dargestellt, die einen Eindruck davon vermitteln, wie vor Ort vorgegangen wird, um langzeitarbeitslose Menschen durch kompetenten Umgang mit regionalen und lokalen Unternehmen dauerhaft zu integrieren.



1. Kreis Nordfriesland

Unternehmensservice mit Gesicht und Stimme

Im Kreis Nordfriesland erhalten Arbeitgeber in den sieben Sozialzentren tatkräftige Unterstützung bei der Suche nach geeignetem Personal. Zur Arbeitskräftevermittlung des Kreises und der Sozialzentren gehören drei weitere Partner: Die Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Flensburg, die Kreishandwerkerschaft Nordfriesland Nord und das grenzüberschreitend tätige EU-Projekt EURES haben das Außenteam des Arbeitgeberservice zusammengestellt.

Drei Männer verleihen dem Außenteam Gesicht und Stimme: *Andreas Koziol* steht im Dienst der IHK und betreut die kammerangehörigen Unternehmen in Arbeitsmarktfällen. *Lutz Martensen* arbeitet bei der Kreishandwerkerschaft und kümmert sich um die Handwerksfirmen, während *Alexander Brenk* seinen Schwerpunkt in der dänischen Region in und um Tondern herum sieht. Die Aufgabe der drei besteht darin, die Arbeitgeber persönlich aufzusuchen und ihnen Unterstützung anzubieten. Sie erheben Weiterbildungsbedarfe und beraten in arbeitsrechtlichen Fragen. Gibt es im Betrieb freie Arbeitsplätze, melden sie sie an die Sozialzentren weiter.

„Rundum-sorglos-Paket“ für Unternehmen

Der Unternehmensservice hat ein „Rundum-sorglos-Paket“ geschnürt, das die Vorauswahl von Bewerbern beinhaltet: „Wir haben aussagekräftige Profile von Arbeitsuchenden aller Qualifikationsniveaus erstellt. Auf dieser Grundlage können wir innerhalb weniger Minuten eine Auswahl treffen und sofort Kontakt mit den Besten aufnehmen. Schon einen Tag nach dem Anruf eines Arbeitgebers können oft schon die Vorstellungsgespräche stattfinden“, sagt *Constantina Christiansen* vom Husumer Sozialzentrum.

Das kleinste Sozialzentrum ist für Föhr und Amrum zuständig – dort übernimmt dessen

Leiterin, *Dr. Edith Ulferts*, den Arbeitgeberservice persönlich. „Es bewährt sich, zunächst die Rahmenbedingungen und konkreten Anforderungen an den Arbeitsplatz im Gespräch mit dem Arbeitgeber zu klären“, berichtet sie aus der Praxis. Dazu gehört auch eine umfassende Beratung: „Vor einer Festanstellung können wir beispielsweise auch Praktika vermitteln, damit der Unternehmer seine zukünftigen Mitarbeiter in ihrem Verhalten am Arbeitsplatz kennenlernen und ihre Fähigkeiten besser einschätzen kann.“

www.sz-nordfriesland.de



2. Landkreis Osterholz

Arbeitlose und LIDL profitieren gemeinsam von integrierter Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung des Landkreises

Im Landkreis Osterholz erfolgen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung in integrierter Weise und sind in der Stabsstelle für Kreisentwicklung zusammengefasst. Die dadurch entstandene Bündelung der Kompetenzen in einer gemeinsamen Planungs- und Entscheidungsstruktur hat sich in der Vergangenheit als sehr vorteilhaft erwiesen. Ziel der Arbeit der Stabsstelle und der ihr direkt oder über die kreiseigene Beschäftigungsgesellschaft ProArbeit angeschlossenen Fachbereiche ist es, den Unternehmen im Landkreis eine optimale Dienstleistung anzubieten und sie jederzeit in allen Situationen, von der Betreuung bei Bauprojekten, bei Problemen mit Behörden (Konfliktmanagement), in der Technologieförderung, bei der Einwerbung von Fördermitteln und bei der Gewinnung und Qualifizierung von Arbeitskräften zu unterstützen und zu beraten. Dabei ist es selbstverständlich, dass bereits in Frühphasen der Neugewinnung von Unternehmen auf die verschiedenen Angebote hingewiesen wird.

Insbesondere bei der letzten Großansiedlung, einem Güterverteilzentrum der Firma LIDL im Gewerbepark A 27 (unten im Bild), hat die Zusammenführung dieser verschiedenen Angebote eine entscheidende Rolle gespielt. Im Zusammenspiel zwischen Landkreis und zuständiger

Gemeinde konnte ein Gesamtangebot für den Kauf der Fläche unterbreitet werden (Kaufpreis, Verhandlung mit den regionalen Versorgern über Preise von Gas, Strom und Wasser, Unterbringung der Planungsabteilung von LIDL im NETZ-Zentrum für innovative Technologien Osterholz GmbH während der Bauplanungsphase, Vorbereitung und Begleitung der Einstellung von Mitarbeitern durch ProArbeit). Das Güterverteilzentrum wurde 2006 eröffnet, der Personalbestand kontinuierlich ausgebaut. ProArbeit arbeitet eng mit dem Unternehmen bei der weiteren Personalaufstockung zusammen.

In diesem Zusammenhang wurde im Zuge der Ansiedlung des Güterverteilzentrums auch ein Qualifizierungsprogramm zur Integration von Langzeitarbeitslosen gemeinsam mit dem Unternehmen geplant und organisiert. Das Programm wurde von ProArbeit und LIDL genau auf die spezifischen Qualifikations- und Arbeitsanforderungen im Güterverteilzentrum ausgerichtet. Konzipiert wurde eine spezielle modulare Qualifizierung im Bereich der Lagerwirtschaft/Logistik. Durch diese effektive und effiziente Vorab-Qualifizierung konnten dem Unternehmen geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden. Die positive Resonanz beim Unternehmen hat bewirkt, dass LIDL diese Art von interner Weiterbildung auch auf andere Niederlassungen übertragen will.

www.proarbeit-ohz.de



3. Stadt Hamm

Unterstützung für Unternehmen von der Gewerbefläche bis zur Bewerberauswahl

Der Unternehmensservice im JobCenter Hamm bietet für Unternehmen eine individuelle Beratung rund um das Thema Personal und übernimmt eine Lotsenfunktion im Hinblick auf alle unternehmensbezogenen Dienstleistungen und die kommunale Wirtschaftsförderung.

Dirk Lange, Prokurist der Firma Jäckering Mühlen- und Nahrungsmittelwerke in Hamm schätzt die gute Beratung im städtischen JobCenter. „Wir haben sehr gute Erfahrungen mit der Unterstützung der Wirtschaftsförderung und des JobCenters gemacht. In diesem Jahr haben wir mit kommunaler Hilfe zum wiederholten Male einen zusätzlichen Ausbildungsplatz anbieten können. Ohne diese Unterstützungsleistungen hätten wir diese zusätzliche Lehrstelle nicht anbieten können.“

Die Hammer Wirtschaft schätzt die Möglichkeit, sämtliche Dienstleistungen in der Optionskommune Hamm zu erhalten, egal ob es sich dabei um die Qualifizierungsberatung im Unternehmen, neues Personal oder eine Gewerbefläche für die Unternehmenserweiterung handelt.

Beispielsweise hat das Trinkgut-Logistikzentrum im letzten Jahr auf 150.000 m² ein großes Logistikzentrum in Hamm eröffnet. Hierbei wurde die Ansiedlung durch das JobCenter und die Wirtschaftsförderung eng begleitet. Für das Unternehmen bestand so bereits sehr früh ein komplettes Dienstleistungsangebot aus einer Hand. Nach ersten Personalbedarfsfeststellungen erfolgte in Kooperation mit regionalen Weiterbildungsanbietern die Qualifizierung von 70 Arbeitsuchenden im Bereich Lager/Logistik. Insgesamt wurden zudem mehrere Hundert Vorstellungsgespräche, unterstützt durch den Unternehmensservice des JobCenters, geführt.

Kay Sievers, Geschäftsführer des Logistikzentrums: „Mit Hilfe des JobCenters und der Wirtschaftsförderung konnten wir über 170 qualifizierte neue Mitarbeiter aus Hamm für unser neues Logistikzentrum einstellen. Für uns war es eine große Hilfestellung, dass wir vor Ort auf kompetente und engagierte Ansprechpartner zurückgreifen konnten, die uns von der Gewerbefläche bis zur Bewerberauswahl und -qualifizierung betreut haben.“

www.hamm.de/jobcenter



Trinkgut Logistikzentrum

4. Kreis Düren

job-com setzt auf Branchenspezialisierung

„Die Arbeitgeber merken schnell, dass sich die Vermittler in ihren Branchen auskennen und einen guten Überblick über die spezifischen Anforderungen an bestimmte Berufe und die Arbeitsmarktlage im Kreis Düren haben. Das macht Beratungsgespräche von Anfang an effizienter und die Vermittler verhandeln auf Augenhöhe mit den Betrieben“, so *Stefan Griebhaber*, Sachgebietsleiter Personalvermittlung der job-com Kreis Düren über die Spezialisierung der Arbeitsvermittler auf bestimmte Branchen. „Die Teams sind jeweils für bestimmte Arbeitsbereiche zuständig, wie z. B. Handwerk, kaufmännische Berufe, verarbeitendes Gewerbe, Handel und Dienstleistung, Pflege, IT-Bereich oder Gastronomie/Tourismus.“

Kreishandwerksmeister *Wolfgang Prümmer*: „Für unsere Betriebe ist es sehr wichtig, schnell an qualifiziertes Personal zu kommen. Wir arbeiten sehr gerne mit der job-com zusammen. Dabei macht es sich bezahlt, dass die Vermittler für den Bereich Handwerk die Anforderungen unserer Mitgliedsbetriebe kennen und wissen, auf welche Qualifikationen es ankommt.“

Flexibilität im Umgang mit Unternehmen

Die job-com hat sich auch sonst auf die Wünsche der Arbeitgeber eingestellt: Erste Anfragen von Arbeitgebern zum Service oder Rückfragen zu konkreten Vermittlungen werden umgehend

oder spätestens innerhalb von 24 Stunden bearbeitet. Wenn es gewünscht wird, wählen die Vermittler eine begrenzte Anzahl von Kandidaten vorab aus. „Von uns kommt ein konkreter Besetzungsvorschlag spätestens am dritten Arbeitstag“, so auch *Martina Forkel*, Amtsleiterin für die aktivierenden Leistungen, mit Stolz auf die Vermittler. Die kommunalen Mitarbeiter begleiten auch die Kunden zu Auswahlgesprächen oder bieten den Arbeitgebern an, diese Gespräche in den Räumen der job-com durchzuführen.

Überdies werden die notwendigen Formalitäten auf ein Minimum beschränkt: „Unser Antrag auf Eingliederungszuschuss ist sehr kurz und arbeitgeberfreundlich. Die Richtlinien hierzu sind kaum länger“, so *Griebhaber*. Die Vermittler stehen außerdem über die eigentliche Vermittlung hinaus sowohl für den Arbeitgeber als auch für den neuen Arbeitnehmer als Ansprechpartner zur Verfügung, so z. B. bei Krisengesprächen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses.

Zudem können die Vermittler bei den Einstellungsverhandlungen relativ frei über einen Eingliederungszuschuss verhandeln. „In der Regel kommen sie mit dem ihnen gesteckten Finanzrahmen aus. In Einzelfällen entscheide ich dann gemeinsam mit dem Vermittler, ob dieser Rahmen verlassen werden kann. Meistens findet sich dann eine gute Lösung, mit dem die Vermittlung funktioniert und auch der Arbeitgeber zufrieden sein kann“, erläutert *Griebhaber*. Rund ein Drittel der Vermittlungen werden im Kreis Düren mit einem Eingliederungszuschuss gefördert.

So wie im Fall von Joao-Antonio Morgado Gomes (Bild links). Er wurde zum 1.6.2006 im Dürener Cellitinnen-Seniorenhaus St. Gertrud zunächst befristet als Altenpflegehelfer eingestellt. Heimleiter *Helmut Klein*: „Herr Gomes hat sich schnell in das Heim integriert und ist bei allen Bewohnern sehr beliebt. Wir werden ihm jetzt einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten.“



Foto: Josef Kreutzer

www.kreis-dueren.de

5. Odenwaldkreis

Beschäftigungslotse als Türöffner bei Unternehmen

Wie überall in Deutschland haben auch die Unternehmen im Odenwaldkreis erhebliche Vorbehalte, Langzeitarbeitslose einzusetzen. Noch immer herrscht die Meinung vor, dass dieser Personenkreis den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gewachsen und auch nicht genügend qualifiziert ist. Aufgrund dieser Vorbehalte bekommen Langzeitarbeitslose noch am ehesten Bewährungs- und Anstellungschancen, wenn persönliche Kontakte bestehen – entweder direkt vom Bewerber zum Unternehmen oder über eine Referenzperson. Eine solche Referenzperson ist mit der Stelle des *Beschäftigungslotsen* im Juni 2006 beim Wirtschaftsservice geschaffen worden. Finanziell ausgestattet durch das Kommunale Job-Center des Landkreises (KJC), nutzt der *Beschäftigungslotse* die guten Kontakte der Odenwald-Regional-Gesellschaft (OREG) zu den ansässigen Unternehmen, um sie dafür zu gewinnen, auch Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Die OREG ist die gemeinsame Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises und seiner 15 Städte und Gemeinden sowie der Sparkasse und der Volksbank.

Der *Beschäftigungslotse* bietet hierbei den Unternehmen einen umfangreichen Service an: Erstellung des Anforderungsprofils, Vorauswahl qualifizierter und motivierter Bewerber, Koordination des Bewerbungsverfahrens und der

Vorstellungsgespräche, Organisation von Probe-Praktika, Beratung zu Eingliederungshilfen sowie Entlastung bei den administrativen Vorgängen. Er arbeitet sehr eng mit dem zuständigen Fallmanagement im KJC zusammen. Hier führen kurze Entscheidungswege zu schnellstmöglicher Planungssicherheit für alle – was gerade für die Unternehmen hinsichtlich der Eingliederungshilfen von zentraler Bedeutung ist. Insgesamt konnten im Zeitraum Juni 2006 – Mai 2007 150 offene Stellen in Unternehmen des Odenwaldkreises durch den *Beschäftigungslotse* akquiriert werden, was zu 40 Festeinstellungen führte.

Gerade durch die große Nähe der OREG zu den Unternehmen kann der *Beschäftigungslotse* zum Beispiel bei Neuansiedlungen, bei Expansionsplänen von Bestandsunternehmen oder bei Existenzgründungen Beschäftigungsmöglichkeiten identifizieren, die anderen Institutionen gar nicht oder erst deutlich später bekannt würden. Auf der anderen Seite profitiert auch die Wirtschaftsförderung durch die Scharnierfunktion des Lotsen: Die OREG erhält hierdurch ein weiteres Wirtschaftsförderungsinstrument, mit dem sie die Wettbewerbsfähigkeit der ansässigen Unternehmen über qualifizierte Beschäftigte stärken kann.

Im April 2007 wurde dieser Arbeitgeberservice der OREG um einen *Ausbildungslotse* erweitert.

www.oreg.de



6. Landkreis Emsland

Menschen ohne Schulabschluss eine echte Berufsperspektive bieten

Im Landkreis Emsland zeichnet sich für die nächsten Jahre ein Facharbeitermangel ab. Um dem entgegenzuwirken, haben emsländische Unternehmer mit dem Zentrum für Arbeit im Landkreis Emsland einen Lösungsansatz entwickelt. Trotz generell komplexer gewordenen Ausbildungsinhalten genügt für bestimmte Tätigkeiten eine niederschwellige Ausbildung. Die Anforderungen an diese Art der Ausbildung eröffnen ALG II-Empfängern mit einem schwachen Hauptschulabschluss, Sonderschulabschluss oder ohne Schulabschluss die Chance auf eine Ausbildung mit beruflichen Perspektiven.

Wilhelm Kuipers, Geschäftsführender Gesellschafter eines metallverarbeitenden Betriebes in Meppen: „Die Zusammenarbeit mit dem Landkreis läuft uneingeschränkt gut. Es ist die Bringeaufgabe der Industrie, Anregungen zu geben. Gemeinsam mit den zuständigen Stellen des Landkreises haben wir anschließend überlegt, wie sie umgesetzt werden können. Das ging schnell und unkompliziert und das Ergebnis kann sich sehen lassen“ beschreibt *Kuipers* das gute Zusammenspiel von Landkreis und Wirtschaft.

Hierzu wurden unterschiedliche Modellprojekte ins Leben gerufen. Mit den Speditionen Georg Boll GmbH & Co. KG, Jantschitsch Transporte GmbH & Co. KG und Többe Schwerlast-Spedition GmbH aus Meppen wurde etwa ein gemeinsames Projekt entwickelt, um Arbeitslose zum EU-Kraftfahrer mit Führerschein Klasse CE auszubilden. Während der Ausbildungszeit werden zwei Praktika bei den Speditionen durchgeführt. Davon findet das erste Praktikum bereits vor dem Führerscheinwerb statt, um die passenden Fahrer für die Unternehmen zu finden.

Ralf Saalfrank, Teilnehmer des Modellprojekts zum EU-Kraftfahrer: „Für mich ist es die Gelegenheit zum Wiedereinstieg ins Berufsleben“, sagt der gelernte Groß- und Außenhandelskaufmann. „Ich bin jetzt 50 Jahre alt und habe sofort zugegriffen; so eine Chance bekomme ich nie wieder.“ Für *Sven Heinold* hat sich die Projektteilnahme ebenfalls gelohnt: Der 28-jährige ehemalige ALG II-Empfänger ist nach seiner Qualifizierung seit März 2007 bei einem Meppener Fuhrunternehmen als Fahrer beschäftigt: „Ich habe mich gut betreut gefühlt durch den Landkreis“, freut er sich darüber, dass er die Zeit der Arbeitslosigkeit hinter sich lassen konnte.

www.emsland.de



7. Landkreis Meißen

Arbeitgeber-Sofortdienst

Der Arbeitgeber-Sofortdienst des Amtes für Arbeit und Soziales (AfAS) bietet Unternehmen bei der Einstellung von ALG II-Empfängern vielfältige Unterstützung an. Das Dienstleistungsangebot umfasst neben der ausführlichen Beratung zu Fördermöglichkeiten vor allem eine zielgerichtete Bewerberauswahl entsprechend der vorgegebenen Kriterien des Arbeitgebers, die passgenaue Vermittlung und die individuelle Begleitung des Integrationsprozesses. So sparen sich die Unternehmer eine zeitraubende und kostenintensive Vorauswahl.

In einem persönlichen Gespräch wird die Eignung des Bewerbers geklärt und ggf. eine Vorauswahl für den Unternehmer getroffen. Im Bedarfsfall kommen auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Zusatzqualifizierung in Betracht. Zudem besteht für die Arbeitgeber die Möglichkeit, die Bewerber im Rahmen einer zweiwöchigen betrieblichen Trainingsmaßnahme kostenfrei zu „testen“. In dieser Zeit wird das ALG II fortgezahlt sowie Kinderbetreuungs- und Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsort durch den Landkreis erstattet.

Das Meißner Modell

Zudem versucht der Landkreis, durch das Projekt „Meißner Modell“ zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche ohne Ausbildung, die bislang nicht vermittelt werden konnten, zu schaffen. Vor allem Betriebe, die in der Vergangenheit meist aus finanziellen Gründen nicht ausgebildet haben, sollen durch diese Maßnahme angesprochen werden.

Der Vorteil für das Unternehmen liegt darin, dass es lediglich als Partner für die praktische Ausbildung fungiert und gegenüber dem Auszubildenden durch den Landkreis von rechtlichen Pflichten freigestellt wird. Es zahlt nur die vorgeschriebenen Fachlehrgänge, aber keine Ausbildungsvergütung. Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Jugendlichen und

einer regionalen Beschäftigungsgesellschaft geschlossen, die im Auftrag des Landkreises handelt. Während der Ausbildung erhält der Jugendliche weiterhin ALG II. Damit erfolgt die gesamte Abwicklung der Ausbildung über die Beschäftigungsgesellschaft, die für den Auszubildenden verantwortlich und in vollem Umfang für die Durchführung der Ausbildung zuständig ist. Dadurch wird der Unternehmer, der sich für die Ausbildung von schwer vermittelbaren Jugendlichen engagiert, unterstützt und von dem finanziellen, arbeitsrechtlichen und verwaltungsmäßigen Aufwand entlastet. Die Ausbildung erfolgt im Einvernehmen mit der Industrie- und Handelskammer Dresden sowie der Handwerkskammer Dresden im bewährten dualen System (Theorieunterricht in der Berufsschule und Praxisteil in einem regionalen Unternehmen) und wird durch einen Berufsabschluss mit Kammerprüfung beendet.

www.kreis-meissen.info/Amt_fuer_Arbeit_und_Soziales.html



8. Landkreis Kamenz

Nutzung von touristischem Potenzial in der Region im Interesse der Arbeitsintegration

Das Arbeits- und Sozialzentrum (ASZ) des Landkreises Kamenz unterstützt durch gezielte zusätzliche Programme die touristische Entwicklung der Region. Dies umfasst etwa den Betrieb saisonaler touristischer Informationspunkte im Lausitzer Seenland, die Vorbereitung und Durchführung der Besuchertage, die Etablierung einer speziell für das Lausitzer Seenland entwickelten, grenzüberschreitenden Ausbildung zur Tourismusfachkraft sowie die Mitwirkung bei der Umsetzung der Ausschilderung der touristischen Wege. Auch beim notwendigen Landschaftsumbau beteiligt sich das ASZ gezielt mit entsprechenden Förderprogrammen zur Schaffung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse für ALG II-Bezieher.

Marcus Heberle, Geschäftsführer Touristische Gebietsgemeinschaft Lausitzer Seenland e.V.:
„Das ASZ Kamenz ist ein wichtiger Partner bei der touristischen Entwicklung des Lausitzer Seenlandes. Durch die gezielt eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen trägt es maßgeblich zum Aufbau nachhaltiger Tourismuswirtschaftlicher Strukturen in der entstehenden Urlaubsregion bei, die ohne diese Maßnahmen nicht realisiert werden könnten. Speziell die kompetente Vermittlung und Förderung von Auszubildenden für den neuen Beruf ‚Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit‘ im Lausitzer Seenland hat zum Aufbau eines übergreifenden Netzwerkes zwischen Unternehmen, Vereinen und Kommunen in der Region geführt.“

www.lra-kamenz.de/html2/lra/asz/aszs1.html



Foto: R. Radke, LMBV

9. Landkreis Osterode am Harz

Das Ha-We-Integra Projekt zur Integration von Menschen mit Behinderung

Beispielhaft für eine erfolgreiche regionale Zusammenarbeit im Landkreis Osterode am Harz ist das gemeinsame Projekt des Job-Centers des Landkreises mit der Ha-We-Integra gGmbH zur Integration von Langzeitarbeitslosen. Bereits im Dezember 2006 konnten sieben Arbeitslose durch das Ha-We-Integra-Projekt auf Arbeitsplätze der Region vermittelt werden. Passgenau qualifiziert arbeiten sie inzwischen als Brenner, Lagerarbeiter oder CNC-Maschinenbediener in Betrieben innerhalb des Kreisgebietes.

Die Integrationsgesellschaft ist an die Harz-Weser-Werkstätten gGmbH angeschlossen und hat sich auf die Integration von Menschen mit Behinderung spezialisiert. Sie arbeitet eng mit der Technikerschule in Northeim, den Berufsbildenden Schulen und mit verschiedenen Wirtschaftsbetrieben wie der Babcock Borsig Service GmbH in Osterode zusammen. Dieses Know-how nutzt das Job-Center für das gemeinsame Projekt mit dem Ziel der nachhaltigen Qualifizierung und Beschäftigungsförderung.

Die Zusammenarbeit zwischen Job-Center und Ha-We-Integra funktioniert sehr gut, wie *Karsten Dannenberg*, Leiter der Harz-Weser-Werkstätten, ausführt: „Wir empfinden die of-

fene und fallbezogene Zusammenarbeit mit den Fallmanagern als besonders angenehm. Davon abgesehen haben sich durch Hinweise des Arbeitgeberservice neue Kontakte zu potenziellen Praktikumsgebern und auch zu Bildungsträgern ergeben. Inzwischen hat sich ein Netzwerk mit einem offenen Austausch entwickelt, das wir für unsere Arbeit als sehr bereichernd empfinden. Schließlich arbeiten wir ja alle für dasselbe Ziel.“

Die erfolgreiche Kooperation wird seit April 2007 mit einem zweiten Durchgang des Projektes fortgesetzt. Nach sorgfältiger Auswahl durch Fallmanager, Arbeitgeberservice und Mitarbeiter der Ha-We-Integra werden fünf Arbeitslose mit Berufsabschluss im gewerblich-technischen Bereich im Laufe eines Jahres durch individuelle Qualifizierung, persönlichkeitsfördernde Maßnahmen und zielorientierte Praktika in Arbeit vermittelt. Vom Job-Center gefördert, erhalten alle Beteiligten für die Dauer des Projektes einen Arbeitsvertrag mit den Harz-Weser-Werkstätten, sind sozialversichert und werden im Unternehmen voll anerkannt. Die kooperierenden Arbeitgeber bekommen am Ende einen gut ausgebildeten, praxisnah qualifizierten und motivierten Mitarbeiter, den sie außerdem im Rahmen eines Praktikums kennenlernen können.

www.jobcenter.landkreis-osterode.de



Fallmanagerin Nadja Wettstein, HWW-Geschäftsführer Christoph Lorbacher, Werkstattleiter Karsten Dannenberg, Mitarbeiterin Antje Waßmann und die Teilnehmer des Projektes

10. Main-Kinzig-Kreis

Qualifizierung und Vermittlung aus einer Hand

Im hessischen Main-Kinzig-Kreis ist die gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Qualifizierung und Ausbildung (AQA gGmbH) eng mit dem Optionsmodell verknüpft. Dort werden die arbeitsfähigen Langzeitarbeitslosen unter marktgerechten Bedingungen ausgebildet und qualifiziert und anschließend passgenau auf eine freie Arbeitsstelle vermittelt. Der Vermittler nimmt an dem Vorstellungsgespräch teil und empfiehlt pro Arbeitsplatz nur eine Person. Die AQA gGmbH hält über 650 Ausbildungs- und Qualifizierungsplätze vor. „Wir orientieren uns mit unseren Angeboten an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Hier können wir selbst steuern und ausgestalten, was Erfolg verspricht“, so die Geschäftsführung.

Einstieg in den Job über Zeitarbeit und Berufsausbildung

Darüber hinaus betreibt die AQA gGmbH eine nicht-gewerbsmäßige Zeitarbeit. Hier werden durchschnittlich 40 - 50 Langzeitarbeitslose mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis an Arbeitgeber in der Region entliehen. Dies ist vergleichbar mit einer bezahlten

Probearbeit mit dem Ziel der Festeinstellung. Erfahrungswerte belegen, dass bereits nach drei bis vier Monaten bei 40 % der Leiharbeiter eine Festanstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgt ist. Insgesamt konnten über dieses Vermittlungsinstrument im Laufe eines Jahres 85 % der ehemals Langzeitarbeitslosen vermittelt werden.

Außerbetriebliche Berufsausbildung

Ein weiterer Schwerpunkt der AQA ist das Angebot außerbetrieblicher Berufsausbildung. „Wir wissen, dass die eigenen Berufsausbildungsmaßnahmen teuer sind und wir damit nach der Philosophie der BA-Statistik ins Hintertreffen geraten, aber wir müssen doch den unversorgten Jugendlichen ohne oder mit schlechtem Hauptschulabschluss Berufsperspektiven ermöglichen“, so Landrat *Erich Pipa*. Die Quote der erfolgreichen Abschlussprüfungen vor der IHK liegt derzeit bei über 85 %. Das ist für diese Klientel von Jugendlichen ein erstaunlich guter Wert. Die Vermittlungsquote nach dem Ausbildungsende in einen regulären Arbeitsplatz liegt bei über 90 %.

www.mkk.de



11. Ortenaukreis

Das Herrenknecht Modell

Die Herrenknecht AG im Ortenaukreis ist einer der größten Arbeitgeber in der Region und benötigt aufgrund der guten Auftragslage stetig Fachkräfte für das Werk in Schwanau sowie für Baustellen im In- und Ausland. Langzeitarbeitslose wurden bisher nicht eingestellt, da sich beim Unternehmen immer ausreichend viele Arbeitskräfte aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen beworben haben.

Vor diesem Hintergrund hat die Kommunale Arbeitsförderung Ortenaukreis ein Modell entwickelt, durch das die Herrenknecht AG ohne Risiko geeignete Arbeitsuchende testen kann. Es beinhaltet ein mehrstufiges Auswahlverfahren, Arbeitserprobung, Einarbeitung und Qualifizierungsaktivitäten sowie eine intensive Betreuung durch den zuständigen Firmenberater des Landkreises. Das erste Projekt nach dem Herrenknecht-Modell startete mit fünf Teilnehmern im Oktober 2006. Vier der Teilnehmer erhielten

ab Januar 2007 einen festen Vollzeit-Arbeitsvertrag. Das zweite Projekt läuft seit Mai 2007 mit vier Teilnehmern.

Im Zuge des Projektes erstellt die Firma ein Mindestanforderungsprofil für die Berufe Schlosser und Schweißer. Die Kommunale Arbeitsförderung wählt dann 15 Facharbeiter aus. Das Unternehmen entscheidet nach einer Vorstellungsrunde, welche Personen am Modell teilnehmen werden. Diese Personen werden drei Monate als Vollzeit-Mitarbeiter eingesetzt. Die gestellten Mitarbeiter verbleiben dabei im ALG II-Bezug. Die Fahrtkosten zur Arbeitsstätte Schwanau sowie evtl. zu externen Bildungsträgern, erstattet die Kommunale Arbeitsförderung. Darüber hinaus erhält die Firma je nach Aufwand einen Zuschuss zu den Gehalts- und Lohnnebenkosten für den in das Projekt eingebundenen Meister/Ausbilder.

www.koarb.de



Zwei Herrenknecht EPB-Schilde (Ø 6,51 m) treiben die Erweiterung des Metronetzes in Los Angeles voran. Abb. Zwischendurchstich in den U-Bahnhof „Soto“, Copyright: Herrenknecht AG

12. Landkreis Fulda



Bausteinsystem zur Förderung

Das Amt für Arbeit und Soziales des Landkreises Fulda verfügt über ein Bausteinsystem zur Förderung der Einstellung von Langzeitarbeitslosen, das ergänzt wird durch spezielle Instrumente im Rahmen des Projektes „50plus“ (siehe Grafik). Die Bandbreite reicht hier von Lohnkosten- über Ausbildungszuschüsse bis zur Möglichkeit der für das Unternehmen kostenlosen 14-tägigen Mitarbeit des potenziellen Arbeitnehmers vor Abschluss eines Arbeitsvertrages. Von diesem differenzierten System profitieren Unternehmen und Arbeitslose gleichermaßen.

www.job-fulda.de

		Maßnahme	Wer wird gefördert	Umfang, Ziel und Zweck der Förderung
50plus-Fördermaßnahmen	Betriebliche Praxiserprobung 50plus	14-tägige Mitarbeit im Unternehmen vor Abschluss eines Arbeitsvertrages	Arbeitslosengeld-II-Empfänger über 50 Jahre mit Wohnsitz im Landkreis Fulda	Arbeitslosengeld II wird fortgezahlt – keine Lohnkosten Verbesserung der Vermittlungschancen Klärung der Eignung des Bewerbers vor Einstellung Vermittlung der notwendigen Kenntnisse/Fähigkeiten
	Förderprogramm „Basis 50plus“	Lohnkostenzuschuss bis zu 12 Monaten	Arbeitslosengeld-II-Empfänger über 50 Jahre mit Wohnsitz im Landkreis Fulda	Bei Zahlung von Tarif- oder ortsüblichem Lohn zwischen 500 und 1.000 Euro Zuschuss pro Monat Übernahme in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (Voll-/Teilzeit) von mind. 12 Monaten
	Qualifizierungskonto	Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen	Arbeitslosengeld-II-Empfänger über 50 Jahre mit Wohnsitz im Landkreis Fulda	Übernahme von bis zu 3.000 Euro für Qualifizierungsmaßnahmen Dauerhafte Eingliederung von erwerbslosen arbeitsfähigen Arbeitslosengeld-II-Empfängern über 50 Jahre
Weitere allgem. Instrumente	Förderprogramm „Basis“	Lohnkostenzuschuss bis zu 12 Monaten	Arbeitslosengeld-II-Empfänger mit Wohnsitz im Landkreis Fulda	Zuschuss individuell geregelt – abhängig vom gezahlten Lohn (mind. 7,50 Euro) und persönlicher Situation des Arbeitnehmers Übernahme in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (Voll-/Teilzeit) von mind. 12 Monaten
	Förderprogramm „Basis Junior“	Zuschuss zu den Ausbildungskosten	Jugendliche Arbeitslosengeld-II-Empfänger in der Erstausbildung „Altbewerber“ (d. h. Jugendliche ohne Ausbildungsstelle im letzten Jahr)	Monatlicher Zuschuss von 200 Euro Förderung über gesamte Ausbildungszeit

13. KoBa Schönebeck

Arbeitsmarktportal für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die KoBa Schönebeck im Landkreis Salzland unterhält ein eigenes Arbeitsmarktportal, das die Bewerbungsaktivitäten der Arbeitslosen unterstützt. Dafür werden täglich alle bundesweit angebotenen Stellen für KoBa-Kunden abgeglichen und in persönlichen Postfächern zur Verfügung gestellt. Bislang konnten rund 3.000 Kunden mit ihren Lebensläufen, Zeugnissen und sonstigen Zertifikaten in das Arbeitsmarktportal aufgenommen werden. Das System generiert auf Grundlage des eingepflegten Bewerberprofils eine digitale Bewerbungsmappe. Diese kann bei Bedarf kostenfrei ausgedruckt und an potenzielle Arbeitgeber postalisch oder direkt elektronisch versendet werden.

Auch Arbeitgebern eröffnet das Portal besondere Möglichkeiten:

- eigene Recherchemöglichkeiten nach potenziellen Mitarbeitern im Portal,
- sofortige Kontaktaufnahme per E-Mail zum Bewerber oder zum Sachbearbeiter der KoBa,
- direkte Einsicht in den vollständigen Lebenslauf des Bewerbers, Zeugnisse und sonstige Zertifikate,
- Vermeidung von Informationsverlusten und langen Austauschverfahren zwischen Behörde und Arbeitgeber.

www.kommunale-beschaefigungsagentur.de





Optionskommunen



