Sozialer Arbeitsmarkt oder Förderfalle? Zukunft der öffentlichen Beschäftigungsförderung

Andreas Hammer, M.A.

Tagung
Jobcenter in der Bürokratiefalle?
Probleme, Strategien und Innovation in der Praxis der Grundsicherung für Arbeitsuchende
Beschäftigungspolitik: kommunal e.V.

Bielefeld, 30./31.10.2012

Übersicht

- Konzepte Baden-Württemberg/NRW
- Deutscher Städtetag
- Bundespolitik
- Passiv-Aktiv-Tausch
- Vorschläge SPD / Grüne
- Fazit
- Leerstellen
- Elemente und Ergänzungen

Aktuelle Initiativen

- B90/Die Grünen Gesetzesentwurf Sozialer Arbeitsmarkt 10/2012
- SPD-Bundestags-Antrag „Sozialer Arbeitsmarkt dauerhaft über Passiv-Aktiv-Transfer ermöglichen …“ 10/2012
- DST-Positionspapier Sozialer Arbeitsmarkt 9/2012
- DLT-Positionspapier zum Sozialen Arbeitsmarkt 6/2012
- öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen 9/2012
- Modellprojekt "Sozialer Arbeitsmarkt/Passiv-Aktiv-Transfer„ in Baden-Württemberg 2012
- Kommunale Einzelinitiativen

Konzepte BaWü und NRW

Einschränkungen: Simulieren einen Passiv-Aktiv-Tausch, beinhalten die SGB-II- bzw. 16e-Probleme

BaWü

- Basiert auf §16e SGB II u. >36 M. Arbeitslosigkeit
- Ohne Qualifizierung
- Tarif-, ortsübl. Lohn, aber >8,50€/St., nur Vollzeit
- Begrenzung der sozialwirtschaftlichen Unternehmen auf 1/3 der Plätze, Ausschluss von Kommunen, Kranken-/Pflegeeinrichtung
- Kommunal organisierte Begleitung von AN u. AG; 300€/ TN-Monat; Schlüssel 1:15 (TN)

NRW

- Basiert überwiegend auf Förderung gem. §16e SGB II und Langleistungsbezieher
- Mit Qualifizierungsanteilen
- Fördert öffentliche u. gemeinnützige Unternehmen als Arbeitgeber
- Minderleistungsausgleich
- Coaching

Positionen DLT / DST

DLT

- Örtliche Bestimmung der Voraussetzungen statt „Zusätzlichkeit“ und „Wettbewerbsneutralität“ im Gesetz
- Angebot geförderter Beschäftigung an alle Arbeitgeber
- Aktivierung passiver Leistungen (Verweis auf BSHG)

DST

- Örtliche Bestimmung der Voraussetzungen
- geförderte Beschäftigung für alle Arbeitgeber
- Rechtskreisübergreifender Ansatz (Behinderung, Krankheit, Arbeitslosigkeit), Hilfe aus einer Hand
- Flexibilisierung der Rahmenbedingungen und Instrumente für Jobcenter
- Einführung einer persönlichen Assistenz für die TN
- Aktivierung passiver Leistungen „erscheint sinnvoll“

Bundespolitik

- Wegfall von ABM und AGH-Entgelt als Instrumente eines sozialen Arbeitsmarktes
- Restriktive Ausgestaltung der Entscheidungsräume der Jobcenter bei der Umsetzung von AGH-Mehraufwand und freier Förderung (hier zusätzlich Deckelung) als Instrumente f. sozialen Arbeitsmarkt
- -> keine breite Brücke mit SGB II-Förderinstrumenten in Arbeit/Ausbildung (16d, 16e + SGB III)
- Aktiv-Passiv-Tausch bei §16e SGB II und Bürgerarbeit: Mittel des EGT werden genutzt um Regelbedarfe zu decken

Passiv-Aktiv-Tausch

- Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes:
  - PAT ist umsetzbar, sofern die Kommunen bei der Berechnung ihres Anteils zur Finanzierung des SGB II nicht schlechter gestellt werden
  - keine beihilfe- oder haushaltsrechtlichen Probleme, die nicht lösbar sind

SPD Bundestags-Antrag

- Grundlage ist §16e SGB II
- Zielgruppe: eLb > 25 Jahre und > 24 Monate Arbeitslosigkeit und 2 weitere in der Person liegende Vermittlungs-hemmnisse und 6-monatige erfolglose Aktivierung und Negativprognose für Vermittlung in allg. Arbeitsmarkt
- Tarif-, ortsübliche Entlohnung oder > 8,50€/St bei > 35 WSt idR.
- Bis zu 3 bis 5 Jahre Förderdauer (keine Änderung von §16e SGB II)
- Kosten für Begleitung bis zu 200€/ Monat; erstmalig 1 Jahr, dann bis zu 5x eine jeweils 6monatige Verlängerung
- Möglichst Privatwirtschaft als Arbeitgeber (keine Zusätzlichkeit, kein öffentliches Interesse, keine Wettbewerbsneutralität)
- Grundförderung bis zu 50% (Ausnahmen bis zu 75%) des Arbeitsentgelts als Nachteilsausgleich über §16e (Feststellung der Leistungs-fähigkeit über Berufsförderungswerke, beauftragt vom JC); jedes Jahr degressive Abschmelzung (aber auch Erhöhung) nach Gutachten des psychologischen Dienstes möglich); Aufbaufinanzierung über PAT; Kommunen sollen sich ergänzend in Höhe der ersparte KdU beteiligen
- Lokale Ausgestaltung des Rahmens; Sozialpartner erhalten „ordnungs-politisches Vetorecht“
- Änderung § 46 (2) SGB II: 16e + 16f = max. 25% des EGT
- Zielkorridor: 100.000-200.000 Personen

Grüne Gesetzesentwurf

- Grundlage ist §16e SGB II (Bürgerarbeit entfällt)
- Zielgruppe: eLb > 25 Jahre und > 24 Monate Arbeitslosigkeit und 2 weitere in der Person liegende Vermittlungshemmnisse und 6-monatige erfolglose Aktivierung und Negativprognose hinsichtlich der Vermittlung in allg. Arbeitsmarkt; Freiwilligkeit
- Tarif-, ortsübliche Entlohnung oder Mindestlohn
- Bis zu 2 Jahre Förderdauer, dann weitere Verlängerungen von jew. bis zu 2 Jahren
- Parallel Beratung u. Vermittlung; Kombination mit §§16, 16a und 16f SGB II möglich
- Möglichst Privatwirtschaft als Arbeitgeber (keine Zusätzlichkeit, kein öffentliches Interesse, keine Wettbewerbsneutralität); Lokaler Konsens verpflichtend
- Grundförderung bis zu bis zu 75% des Arbeitsentgelts als Nachteilsausgleich über §16e (Verfahren z.B. analog Feststellung Nachteilsausgleich bei Schwerbehinderten); Vorgabe: Assessment, Einbeziehung psychologischer Dienstes der AA; ggf. Entscheidungsprozess in einer speziellen Kommission; bis zu 100% förderfähig bei 3 Vermittlungshemmnissen, wenn die AA im Benehmen mit einem lokalen Konsens zustimmen; Kommunen sollen sich ergänzend mit ersparte KdU beteiligen; Finanzierung über PAT
- Keine Änderung § 46 (2) SGB II: 16e + 16f = max. 20% des EGT
- Annahme: 200.000 Personen

Fazit

- *Enge Zielsetzung:*
  - Beschäftigungsfähigkeit arbeitsloser Menschen wiederherzustellen bzw. zu erhalten, unter der Annahme, dass eine Integration in reguläre Arbeit möglich ist; keine Marktersatzfunktion;
  - Defizitkonstruktion als Fördervoraussetzung, da SGB II / Bürgerarbeit Grundlage
- Enge *Zielgruppendefinition*:
  - in der Person liegende multiple Vermittlungshemmnisse;

Fazit

- *Finanzierung:*
  - Zusammenführung aller den Leistungsbeziehenden zufließenden Finanzmittel, v.a. aus Steuern
- *Weitere Rahmenbedingungen*
  - Lokaler Konsens
  - keine Marktverzerrung bei Beschäftigungsfelder und –bedingungen
  - AGH-MAE + sv-Beschäftigung, aber ohne AV
  - Zeitliche Dimension: verschieden

Leerstellen

- *Strukturelle Dimension (Marktersatz)*
  - Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen, die aufgrund der ungenügenden Nachfrage nach gering qualifizierter Arbeit von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, sind weniger berücksichtigt (z.B. Regionen Ostdeutschlands)
  - Weiterer Abbau von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte nicht berücksichtigt
  - Nicht profitable Arbeiten im öffentlichen Interesse und deshalb nicht erledigte Produkte/ Dienstleistungen nicht berücksichtigt

Leerstellen

- Diskriminierungen, z.B. wegen Alter
- Abgrenzung zu „Behinderten gleichgestellten“ / Reha und Nicht-Erwerbsfähigen unklar
- wie gelingt Aufwärtsmobilität nach Arbeitslosigkeit?
- unterschiedliche Konjunkturphasen oder Krisen sind nicht berücksichtigt
- Langzeiteffekte bisher nicht evaluiert (3-10 Jahre) und nicht berücksichtigt
- Konzepte eines Sozialen Arbeitsmarkt sind nicht Bestandteil eines Gesamtkonzept von aktiver Arbeitsmarktpolitik

Elemente eines sozialen Arbeitsmarkts

- Strukturwirksamkeit der öffentlich geförderten Beschäftigung
- Teilhabe an Arbeit auch für Geringqualifizierte oder für Arbeitslose in strukturschwachen Regionen ohne weitere Vermittlungshemmnisse
- Flexible arbeitsmarktpolitische Instrumente mit regionalen Ausprägungen
- Bedarfsorientiertes Budget

Mögliche Ergänzungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

- Berücksichtigung von Konjunkturphasen
- Modifizierte Hinzuverdienstmöglichkeiten
- Verzicht auf Subvention atypischer Beschäftigungsverhältnisse und dadurch Steigerung der Nachfrage nach sv-Beschäftigung
- Größere Flexibilität der pAps bei der Gewährung von EGZ/FAV oder anderen Lohnsubventionen
- Tarif- bzw. Mindestlohn
- (länger andauernde) Fort- und Weiterbildung

Kontakt: Andreas Hammer, E-Mail: ahammer@t-online.de

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

AG 7

Protokoll

In der AG 7 „Sozialer Arbeitsmarkt oder Förderfalle? Zukunft der öffentlichen Beschäftigungsförderung" wurden Inputs zu den verschiedenen Positionen einer geförderten Beschäftigung referiert und diskutiert:

- Modellprogramme der Länder Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen
- Gesetzesentwürfe der Bundestagsfraktionen SPD und Grüne
- Positionen der kommunalen Spitzenverbände DLT und DST

Im Grundsatz bewerten die AG-Teilnehmenden einen sozialen Arbeitsmarkt als notwendig. Sie befürworten eine Mitfinanzierung über den sog. Passiv-Aktiv-Transfer. Als wichtige Ergänzung der bisherigen Gesetzesentwürfe, Positionen und Modelle werden Instrumente für diejenigen eingeschätzt, die nicht dauerhaft existenzsichern am ersten Arbeitsmarkt ihr Einkommen erzielen können.

Problematisiert wurde in der Diskussion u.a.

- Die Frage öffentlich geförderter Beschäftigung soll nicht mit einer Mißbrauchsdebatte verbunden werden.
- Die öffentlich geförderte Beschäftigung soll nicht zu „kleinteilig" organisiert werden.
- Eine 6monatige-Aktivierung vor Eintritt in eine Maßnahme der öffentlich geförderten Beschäftigung soll entfallen.
- Ein Betreuungsschlüssel von 1:30 TN soll realisiert werden.
- Creaming-Effekte sollen vermieden werden.
- Entscheidungsträger sollten mehr Vertrauen in die Kompetenzen der Jobcenter-Mitarbeitenden haben.

Deshalb sollen Instrumente langfristig, stabil und verlässlich sein und die lokalen Gestaltungsspielräume respektieren.

Wesentlich ist eine noch zu leistende genauere Zielbestimmung für die Etablierung eines sozialen Arbeitsmarktes aufgrund der unterschiedlichen regionalen / strukturellen Gegebenheiten. So ist die Teilhabe an Arbeit bei Arbeitsuchenden als Ziel in einzelnen Regionen Ostdeutschland nicht durch eine Begrenzung des sozialen Arbeitsmarktes oder über § 16e SGB II auf Personen mit in der Person liegenden multiplen Vermittlungshemmnissen herzustellen. Denn dort funktioniert der Arbeitsmarkt auch für Qualifizierte nicht. Überdies sollte klarer werden, welche Konsequenzen aus der Fokusierung auf die Personen mit in der Person liegenden multiplen Vermittlungshemmnissen hinsichtlich ihrer Erwerbsfähigkeit bzw. in Abgrenzung zu einer Werkstatt für behinderte Menschen folgen.

Andreas Hammer

Instrumentenreform in Bewegung - Praktische Erfahrungen aus Jobcentern

Franz Heuel, RD NRW

Tagung ***Netzwerk SGB II***

30./31. Oktober 2012 in Bielefeld

Bundesagentur für Arbeit

Agenda

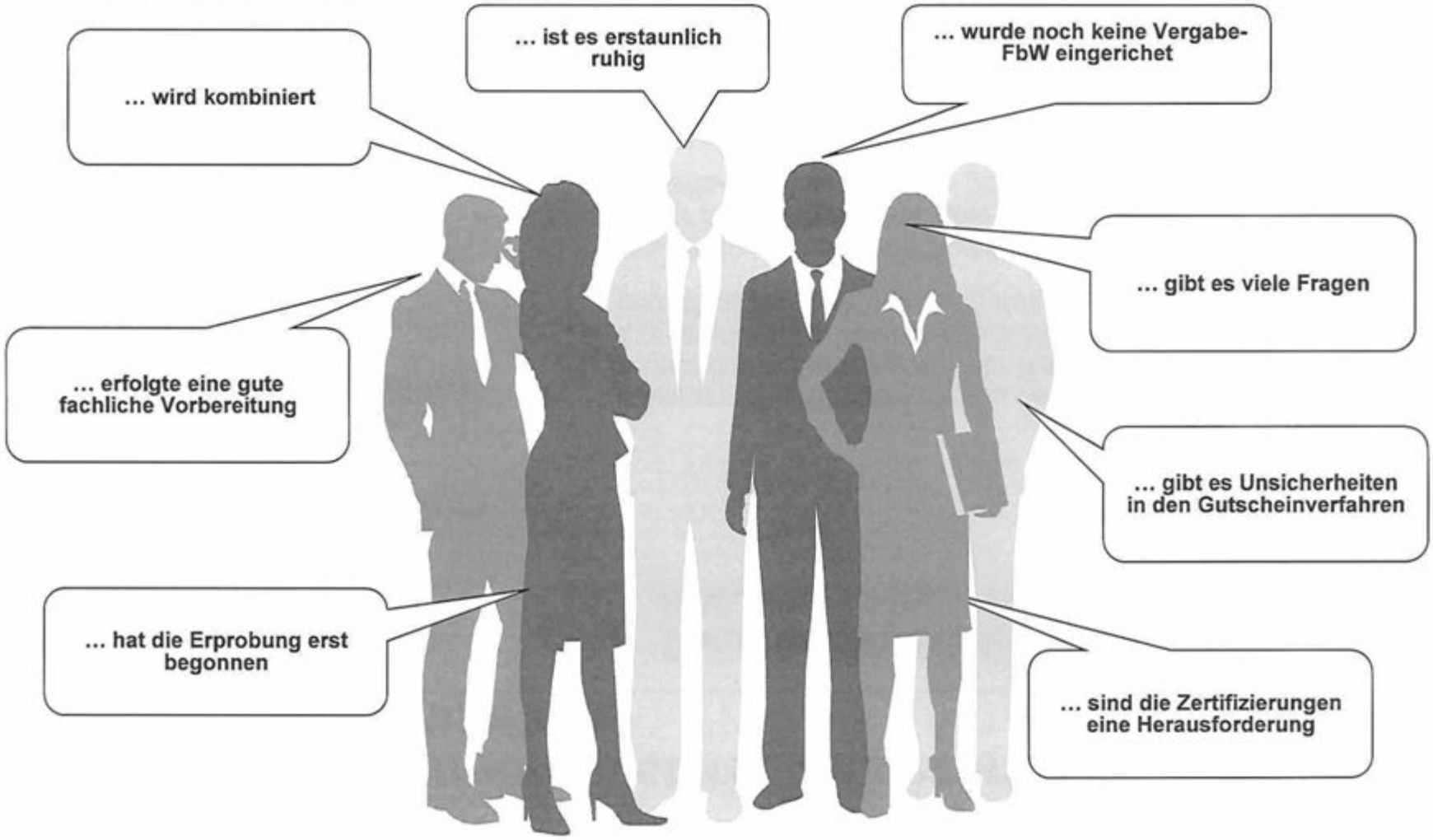
- Ziele der Instrumentenreform
- Erste Erfahrungen zur Instrumentenreform
  - Förderung der beruflichen Weiterbildung
  - Freie Förderung und Kofinanzierung von Maßnahmen
  - Öffentlich geförderte Beschäftigung
  - Selbständigenförderung
- Leitfragen

Die Instrumentenreform stärkt die dezentrale Umsetzungskompetenz

Ziele des Gesetzgebers	Daran anknüpfende Ziele bzw. Geschäftspolitik der BA
mehr Dezentralität	keine unnötige Einschränkung der Handlungsspielräume durch Weisungen – nur Regelungen, die für eine einheitliche, rechtssichere Auslegung sowie bedarfsgerechte Anwendung notwendig
höhere Flexibilität	Produkte werden durch flexiblen und Nutzen aufeinander aufbauender Produktkombinationen den Bedarfs-lagen der Kunden gerecht
größere Individualität	Ermessens- und Handlungsspielräume beim Einsatz und der Ausgestaltung der Produkte ermöglichen es individuellen Bedarfslagen der Kunden gerecht zu werden
höhere Qualität	Zulassung von Trägern führt zu qualitativ hochwertigen Maßnahmen und steigert die Wirkung des Mitteleinsatzes
mehr Transparenz	Überschaubares, gut strukturiertes Produktportfolio stellt sicher, dass IFK alle Produkte kennen und zielgerichtet nutzen

Erste Erfahrungen zur Instrumentenreform

Seit Inkrafttreten der Instrumentenreform.....



Die Jobcenter können seit dem 01.04.2012 das Vergabeverfahren für FbW nutzen

Voraussetzungen

Im SGB II können Träger mit FbW-Maßnahmen nach den Grundsätzen des Vergaberechts beauftragt werden, wenn

- eine dem Bildungsziel entsprechende Maßnahme örtlich nicht verfügbar ist – oder
- die Eignung oder persönlichen Verhältnisse der eLb dies erfordern.

Daraus resultierende Veränderungen

- Jobcenter erstellen bei Bedarf eigenverantwortlich Leistungsbeschreibungen für die Maßnahmen.
- Einkaufsorganisation unterstützt die JC dabei.
- Anstelle des Bildungsgutscheins wird ein verbindliches Angebot unterbreitet, der Vordruck wird zentral zur Verfügung gestellt.
- Das Vergabeverfahren kann bereits durchgeführt werden, die Anpassung der IT erfolgt in zwei Schritten.

Systemvergleich zwischen Vergabe- und Gutscheinverfahren

	Bildungsgutschein	Vergabeverfahren
Zustandekommen Bildungsangebot	Konzept wird durch Träger erstellt.	Leistungsbeschreibung durch das Jobcenter – Vertrag zwischen Träger und JC
Qualitäts-sicherung	Zertifizierung von Träger und Maßnahme durch die FKS	Trägerzertifizierung durch FKS Vergabeverfahren nach der VOL über REZ - Individualeinkauf
Verbindlichkeit für den Kunden	Kunde wählt Träger und Maß-nahme aufgrund des ausge-händigten Bildungsgutscheins aus	Jobcenter macht dem Kunden ein verbindliches Angebot
Kosten	Werden durch die FKS festgestellt	Werden im Vergabeverfahren ermittelt.
Bereitstellung Bildungsan-gebote	Träger hält nur Angebot vor, wenn sich dieses für ihn rechnet, da offen, ob Angebot angenommen wird	Bessere Planbarkeit für Träger, insbesondere investitions-intensive Maßnahmen können so angeboten werden

Bislang wurden nur wenige FbW als Auftrags-maßnahme eingerichtet

Herausforderungen

- „Wo FbW drauf steht, muss auch FbW drin sein"- konzeptionelle Unterscheidung zu Maßnahmen gem. § 45 SGB III (MAT)
- Identifikation der vorhandenen Bildungsbedarfe
- Befähigung der JC und interne Bereitstellung von Ressourcen, um Leistungsbeschreibungen im JC erstellen zu können; „Mut zur Ausschreibung"

Chancen

- Passgenaue Maßnahmen abgestimmt auf regionale Bedarfe z. B. Teilzeitmaßnahmen
- Marktorientierte Angebotssteuerung
- Bessere Planung und Teilnehmergewinnung, gerade für kleinere JC
- zentrale Bereitstellung beispielhafter Leistungsbeschreibung unterstützt Befähigung der JC/ Einsparung von Ressourcen

Risiken

- Durchführen von Maßnahmen, die aufgrund zu hoher Durchschnittskostensätze abgelehnt wurden.

Rückmeldungen aus Jobcentern zeigen verhaltene Anwendung des § 16f SGB II

Es erfolgt kein intensive Anwendung des § 16f SGB II, weil, …

… das Zusammenspiel und die Kombination verschiedener Produkte zu einem individuellen Gesamtpaket für den Kunden noch nicht geübte Praxis ist

… denkbare Fallkonstellationen durch Basisinstrumente gefördert werden können und damit kein Raum für „neue Leistungen“ nach § 16fAbs. 1 SGB II bleibt

… die Kenntnisse zum gesamten Instrumentenportfolio in den Jobcentern vielfach nicht ausreichend sind

…in den Jobcentern noch Unsicherheit besteht, dezentral Entscheidungsspielräume zu nutzen

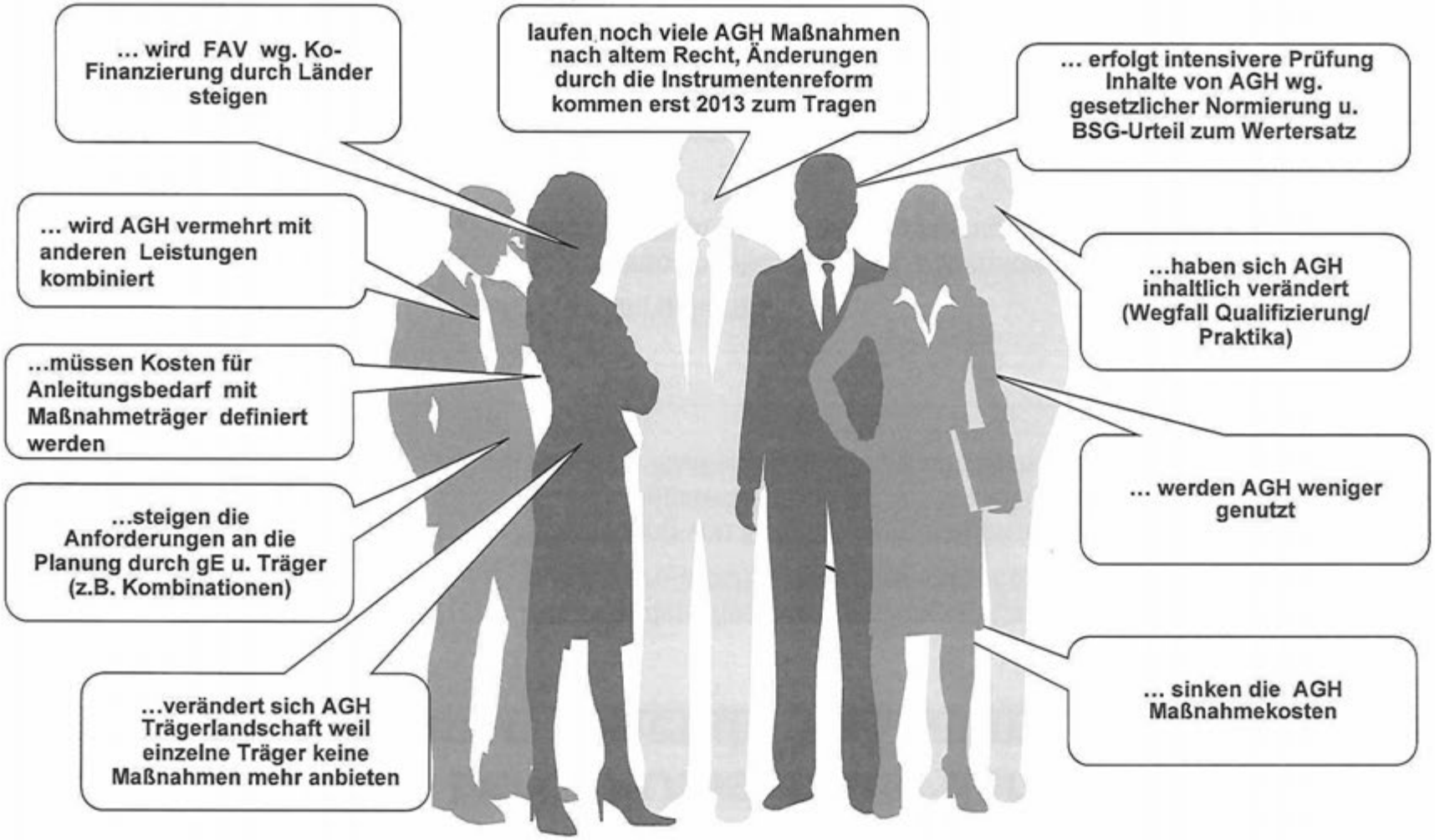
… aus den Erfahrungen zu SWL Vorbehalte gegen den Einsatz der Freien Förderung existieren

Um die Defizite bei der Umsetzung der FF SGB II zu verringern, können folgende Maßnahmen helfen …

Wissensaufbau	✓ Angebot der Wissensvermittlung zu Basisinstrumenten in geeigneten (noch zu definierenden) Formaten ✓ Erarbeitung von Schulungsunterlagen zu Projektförderung/ Zuwendungsrecht durch die FBA in 2013 mit der Zielrichtung, mögliche Risiken zu erkennen und Sicherheit im Umgang zu schaffen
Austausch neuer Ideen	✓ Befähigung der gE ✓ Überregionalen Austausch zu neuen Ideen ermöglichen (z. B. über Plattform oder Erfahrungsaustausch)
Qualifizierung	✓ Befähigung der Mitarbeiter/innen zum Entwickeln und Festlegen einer individuellen Gesamtstrategie für den/die Kunden/in ✓ Klärung fachlicher Fragestellungen mit Kolleginnen und Kollegen durch systematische Reflexion der täglichen Fallarbeit

Derzeit erkennbare Änderungen bei der öffentlich geförderten Beschäftigung sind häufig nicht auf die Gesetzesänderung zurückzuführen

Seit Inkrafttreten der Instrumentenreform.....



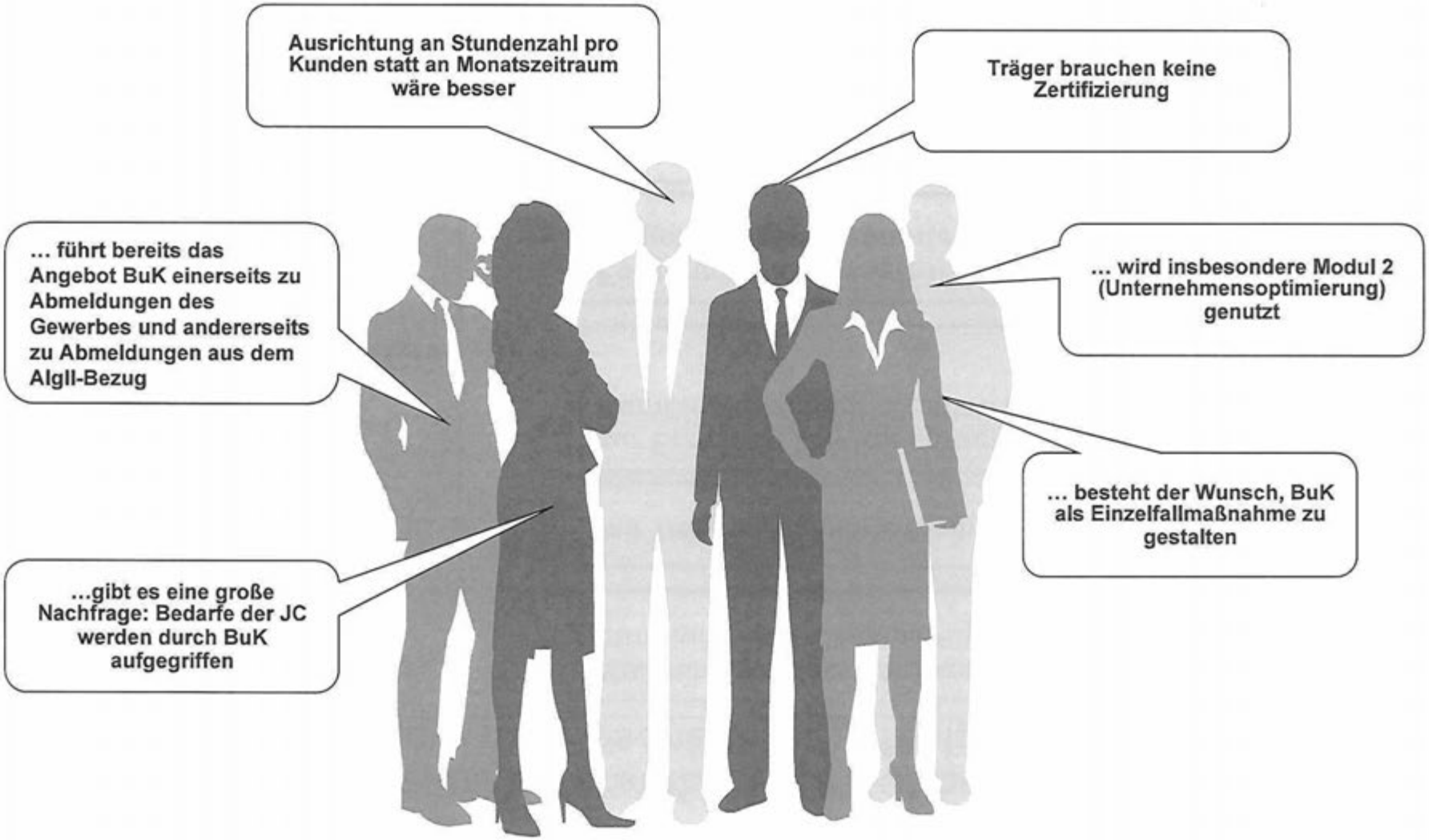
AGH richtig eingesetzt unterstützen die Aufrechterhaltung und (Wieder-) Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit

Beim Einsatz von AGH ist darauf zu achten dass.....

- Maßnahmeplanung anhand konkreter Bewerberstruktur und Arbeitsmarktprogramm im JC erfolgt
- mit Trägern adäquate Maßnahmen generiert werden
- zur Erzielung von Integrationsfortschritten auch Kombinationsmöglichkeiten genutzt werden.
- Förderungsvoraussetzungen der Maßnahme eingehend geprüft werden
- Maßnahmekosten bedarfsgerecht an Inhalten festgelegt werden
- individuell geeignete Teilnehmer zugewiesen werden
- Teilnehmer vom JC durchgehend betreut, Erkenntnisse ausgewertet und rechtzeitig Anschlussperspektiven entwickelt werden.

Das neue Instrument „Beratung und Kenntnisvermittlung“ wird gut angenommen

Seit Inkrafttreten der Instrumentenreform.....



Die JC müssen die Inanspruchnahme der de-minimis-Beihilfe bei der Gewährung von LES prüfen

Rechtslage	Begründung + Konsequenzen
§ 16c SGB II ist eine De-Minimis-Beihilfe	•EU-Beihilferecht stellt sicher, dass durch die Gewährung von Beihilfen öffentlicher Stellen an Unternehmen der Wettbewerb nicht verzerrt wird. • De-Minimis-Regelung im EU-Beihilferecht ermöglicht ein vereinfachtes Bewilligungsverfahren für Beihilfen unterhalb eines Bagatellwertes. • Leistungen nach § 16c SGB II werden für unternehmerische Zwecke genutzt und fallen damit unter die EU-Beihilfe-Verordnung sowie unter die De-Minimis-Regelung. • Von einer Freistellung von der Prüfung ist nicht auszugehen, da kein Ausnahmetatbestand wie bei § 16e SGB II (z.B. Minderleistung) vorliegt.
JC sind für die Prüfung und Bestätigung der Inanspruchnahme der De-Minimis-Beihilfe § 16c SGB II zuständig	• JC setzen das Bundesgesetz SGB II um. Darunter fallen auch die Leistungen nach § 16c SGB II. Da § 16c SGB II eine EU-Beihilfe ist, sind in diesem Kontext auch die Regelungen der EU-Beihilfe-VO umzusetzen. • JC prüfen bereits erhaltene Subventionen (Zeitraum 3 Steuerjahre) • JC prüfen die Einhaltung der Höchstgrenze für die Subventionsgewährung • JC bestätigen, dass die Förderung mit § 16c eine EU-Beihilfe ist • JC bestätigen die Höhe der nach § 16c gewährten EU-Beihilfe(n) • JC müssen selbst prüfen und bescheiden - eine Auslagerung dieser Aufgaben an andere Behörden (z.B. BVA) ist nicht möglich.
Einstiegsgeld (§ 16b SGB II) fällt nicht unter die EU-Beihilfe-Verordnung	• ESG nach § 16b SGB II ist nicht an eine Verwendung für unternehmerische Zwecke gebunden. Sie fällt damit nicht unter die EU-Beihilfe-Verordnung. Deswegen ist keine Prüfung im Zusammenhang mit der de-minimis-Regelung erforderlich.

Leitfragen

- Wie können die Jobcenter den unterschiedlichen Bedarfslagen ihrer Kunden mit dem neuen Instrumentarium gerecht werden?
- Wie gelingt es, gemeinsam mit Kooperationspartnern wie Länder, Kommunen, private Arbeitgeber,.... ganzheitliche Förderansätze zu entwickeln?
- Werden Förderentscheidungen vor dem Hintergrund der regionalen Arbeitsmarktlage (Fachkräftebedarf) getroffen?
- Wie sieht der Produkteinsatz im Spannungsfeld mit der Wirkung der Maßnahmen aus?

In der Bürokratiefalle? Jobcenter als Diener vieler Herren

Werner Jann
Universität Potsdam

Was ist das Problem?

Alle jammern über zu viel Bürokratie, aber was ist eigentlich das Problem?

→ Was ist denn die 'Bürokratiefalle'?

Keine Therapie ohne hinreichende Diagnose

Was ist Bürokratie?

- ursprünglich: Herrschaft des Büros

- wissenschaftlicher Begriff geht zurück auf

  Max Weber
  deutscher Soziologe
  1864-1920

MERKMALE BÜROKRATISCHER ORGANISATION

- klare Hierarchie (Autoritätshierarchie mit Dienstweg)
- Arbeitsteilung und Spezialisierung
- hauptamtliches Personal (Trennung von Amt und Person, von offiziellen und privaten Mitteln)
- Professionalisierung (Einstellung und Beförderung nach Ausbildung und Leistung)
- Schriftlichkeit, Aktenmäßigkeit
- Regelgebundenheit

VORTEILE BÜROKRATISCHER ORGANISATION

- Sachlichkeit
- Unpersönlichkeit
- Berechenbarkeit

→ 'für den Herrn wie für die Interessenten'
für Staat wie Bürger

→ Verhinderung von Willkür

→ Steuerung

→ Rechenschaftspflicht

PATHOLOGIEN/ DYSFUNKTIONEN BÜROKRATISCHER ORGANISATION

statt

- schnell, präzise, regeltreu, verlässlich, schlagkräftig
- starr, langsam, ineffizient,...

- Unpersönlichkeit
- Rigidität
- Verantwortungsscheu
- Kontrollfixierung
- Verselbständigung
- selektive Wahrnehmung der Wirklichkeit
- Klientelorientierung
- Überidentifikation von Teilzielen / Zielverschiebungen

Bürokratiekritik
worum geht's?

- "Bürokratie" und "Bürokratisierung" sind seit langem etablierte und beliebte Themen der Gesellschaftskritik
- diffuser Bürokratiebegriff
- starke Vorurteile statt präzises Wissen
- aktuelle Diskussion stark durch "gefühlte Bürokratie" geprägt
- das gilt auch für SGBII

Bürokratiekritik
worum geht's?

- Belastung durch staatliche Bürokratie ist "hoch" oder "sehr hoch"
  - 1994: 58% der befragten Unternehmen
  - 2004: 79% der befragten Unternehmen

- "gefühltes" Bürokratiewachstum von über 20%

Bürokratiekritik

- was wird kritisiert?
  - der (steigende?) Umfang staatlicher Aufgaben, Ausgaben und Personals?
  - bürokratisches Verhalten?
  - staatliche Regulierung?
  - Merkmale bürokratischer Organisation?

Dimensionen der Bürokratiekritik

- zu viel Staat
  - Umfang staatlicher Auf- und Ausgaben
  - Umfang des öffentlichen Sektors/Beschäftigten
- zu viel bürokratisches Verhalten
  - unfreundlich und inflexibel
  - unpersönlich
- zu viel Regulierung
  - Anzahl von Regelungen und materielle Standards
  - Dichte und Komplexität
- zu viel bürokratische Verfahren
  - intra-organisatorisch
  - inter-organisatorisch

zu viel Staat: Aufgabenebene

- zu viele staatliche Aufgaben und Ausgaben:
  → "wachsende Staatsquote"

- zu viel staatliches Personal:
  → "aufgeblähte Bürokratie"

zu viel Staat: Gesamtausgaben als Teil des BIP

	1995	2000	2005	2010
Deutschland	54,8	45,1	46,8	47,9
Frankreich	54,5	51,6	54,2	56,6
Schweden	67,1	56,8	56,5	52,5
UK	44,0	39,8	45,5	50,3
EU 15	52,5	54,6	47,6	51,0

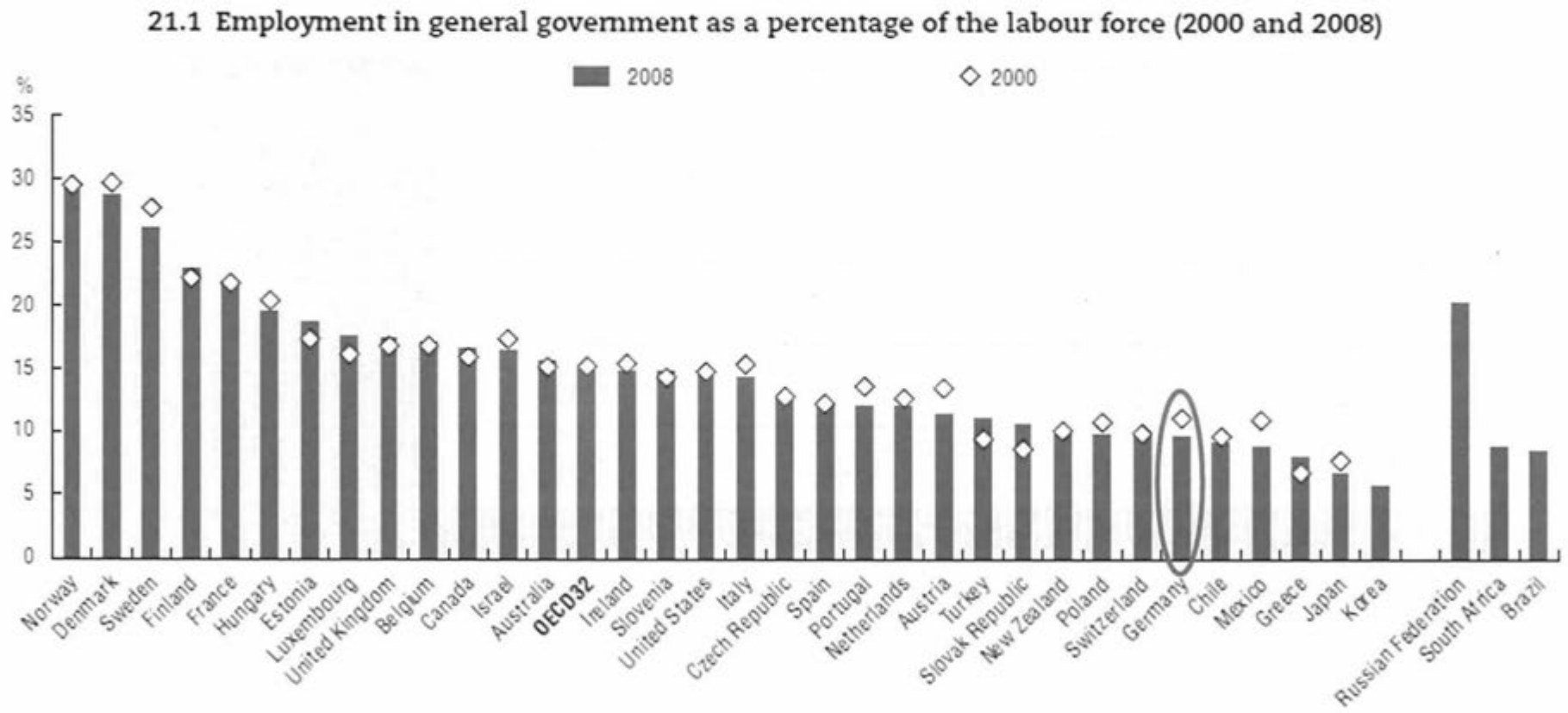
Quelle: Eurostat Datenbank 2006

zu viel Staat:
Anteil öffentlicher Beschäftigter

	1985	1990	2000	2008
Deutschland	15,5	15,1	11,1	9,6
Finnland	19,2	20,9	22,2	22,9
Frankreich	20,5	20,4	21,8	21,9
Niederlande	15,1	12,9	12,7	12,0
Schweden	33,3	32,0	27,7	26,2
UK	21,7	19,5	16,8	17,4
USA	14,8	14,9	14,8	14,6

Quelle: OECD 2011: Government at a Glance

zu viel Staat: Anteil öffentlicher Beschäftigter



Source: International Labour Organization (ILO), *LABORSTA Database*. Data for Turkey are from the Ministry of Finance and the Turkish Statistical Institute. Data for Japan for employment are from the Establishment and Enterprise Census. Data for Korea were provided by government officials.

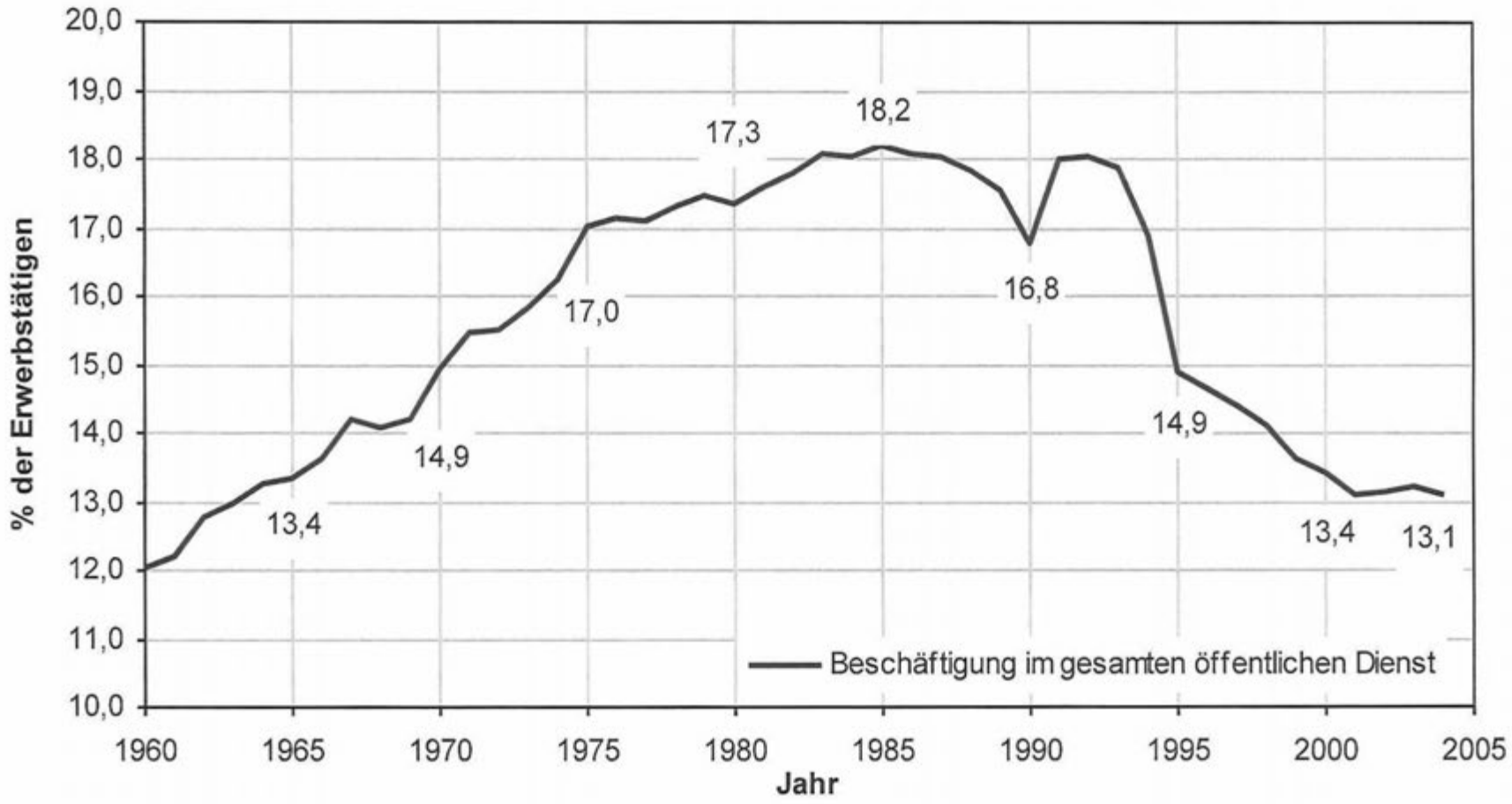
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888932390538

Quelle: OECD 2011: Government at a Glance

zu viel Staat:
Anteil öffentlicher Beschäftigter

- seit Anfang der 90er Jahre kontinuierlicher Personalabbau in Deutschland (- 30%)
- im Verhältnis zur Gesamtzahl der Erwerbspersonen heute unter dem Niveau von 1960 (1960: 12%; 2008: 9,6%)
- absolute Zahlen unter dem Niveau von 1980

zu viel Staat:
Anteil öffentlicher Beschäftigter*



*als Anteil an der Gesamtbeschäftigung (Erwerbstätige)

zu viel Staat: Fazit

- Diskussionen über Staatsaufgaben und ihre Sinnhaftigkeit, Verlagerung oder Abschaffung sind notwendig, aber sie sind etwas anderes als Bürokratiekritik

- nicht den Sack "Bürokratie" schlagen und den Esel "Sozialstaat" meinen

zu viel bürokratisches Verhalten: gängige Kritik

- Kritik an der Arbeitsweise von Behörden
  - langsam
  - unfreundlich
  - unpersönlich
  - fehlende Kundenorientierung
  - mangelhafte Qualität
- nicht alle öffentlichen Organisationen arbeiten gleich gut
  - das wäre ja auch ein Wunder!

zu viel bürokratisches Verhalten: gängige Kritik

- Kritik an der Arbeitsweise von Behörden
  - Einstellungsfehler:
    Regel- oder Normtextfixierung statt Problemlösung, Wahrnehmung der Klienten als Untertanen oder sogar als Querulanten
  - Kommunikationsfehler:
    fehlende Erläuterung, Beratung etc.
  - Rechtsfehler:
    Regeln werden falsch angewendet

→ kann nur in der jeweiligen Organisation behoben werden, Schulung etc.

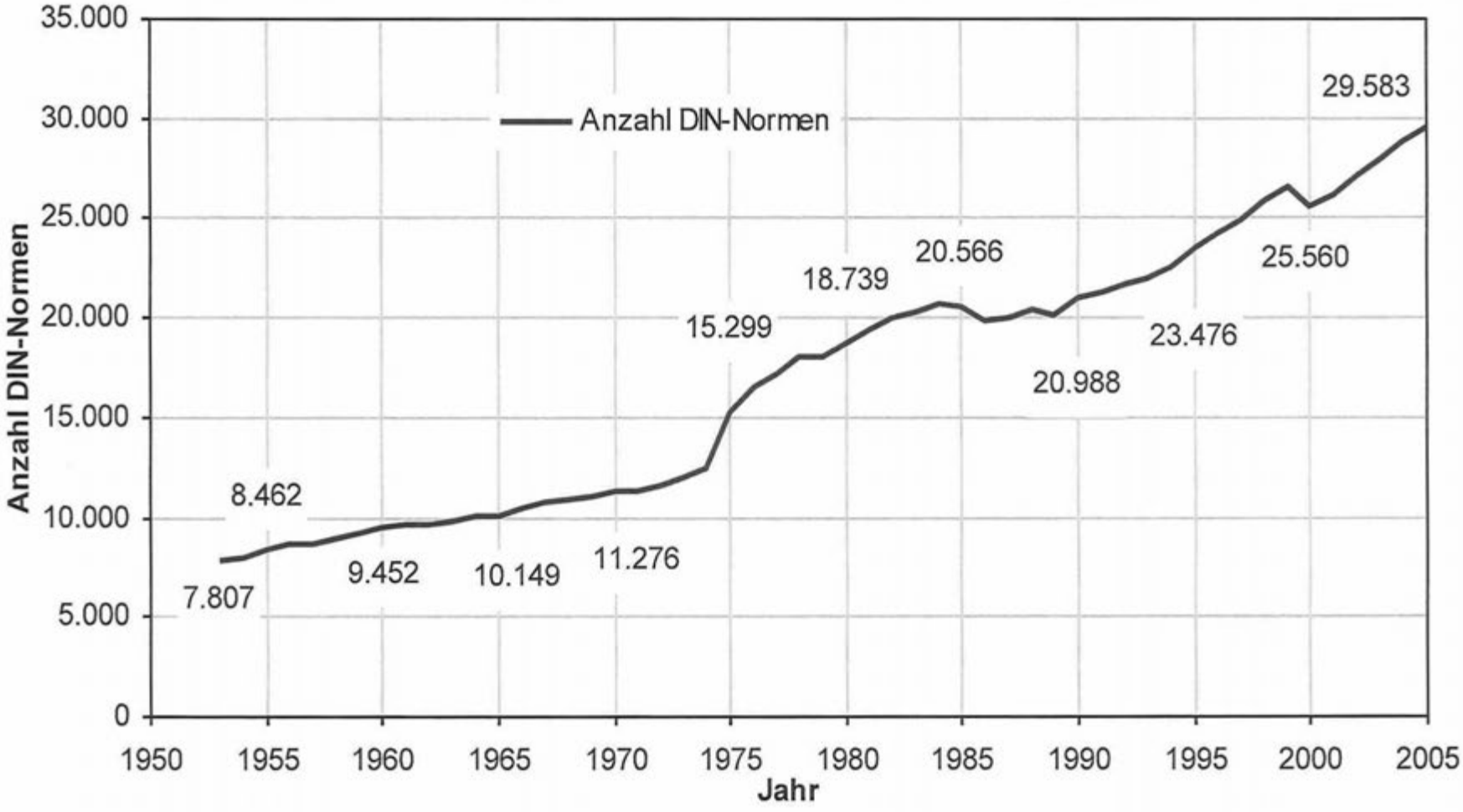
zu viel Regulierung: gängige Kritik

- Gesetzes- und Verordnungsflut
- Verrechtlichung
- "unnütze und überflüssige" Gesetze und Vorschriften

zu viel Regulierung: Anzahl von Regelungen

- mehr Gesetze als andere Länder
- das hat etwas mit der deutschen Rechtsstaatstradition zu tun
- "more markets – more rules"
- mehr Gerichtsurteile - mehr Regeln
- Quantität von Normen sagt nichts über deren Qualität

zu viel Regulierung: Anzahl von Regelungen



zu viele bürokratische Verfahren: gängige Kritik

- Entscheidungen geprägt durch
  - zu starre Hierarchie
  - autoritäre Entscheidungen, '*command and control*', Befehl und Gehorsam
  - zu starre Arbeitsteilung und Spezialisierung
  - zu starre Regelgebundenheit
  - zu geringe Leistungs- und Erfolgsorientierung
- Old Public Administration → OPA

zu viele bürokratische Verfahren: Verwaltungsreformen

- bürokratische und zentralistische Steuerung
  Old Public Administration → OPA
- Neues Steuerungsmodell
  New Public Management → NPM
- Netzwerksteuerung
  New Public Governance → NPG

Verwaltung(re)formen

	OPA	**NPM**	**NPG**
Governance Form	Autorität Hierarchy Regeln	Transaktionen Anreize Tausch	Netzwerk Dialog Anpassung
Steuerung	Weisung Befehl & Kontrolle	Kontrakt Zielsteuerung	Ko-Produktion Interaktion
zentrale Werte	Rechtmässigkeit Fairness Gleich-behandlung	Effizienz Qualität Kunden-orientierung	Effektivität Kooperation Partizipation

Was ist passiert?

- die 'Hartz Reformen' haben die Arbeitsmarktpolitik verändert
- veränderte Grenzen und neue Kooperationsformen
  - zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
  - zwischen BA, Ländern und Kommunen
  - innerhalb der BA
  - auf der lokalen Ebene

Was ist passiert?

- die 'Hartz Reformen' haben die Arbeitsmarktpolitik verändert
- veränderte Grenzen und neue Kooperationsformen
- Ziel war

→ mehr Zielsteuerung und Anreize

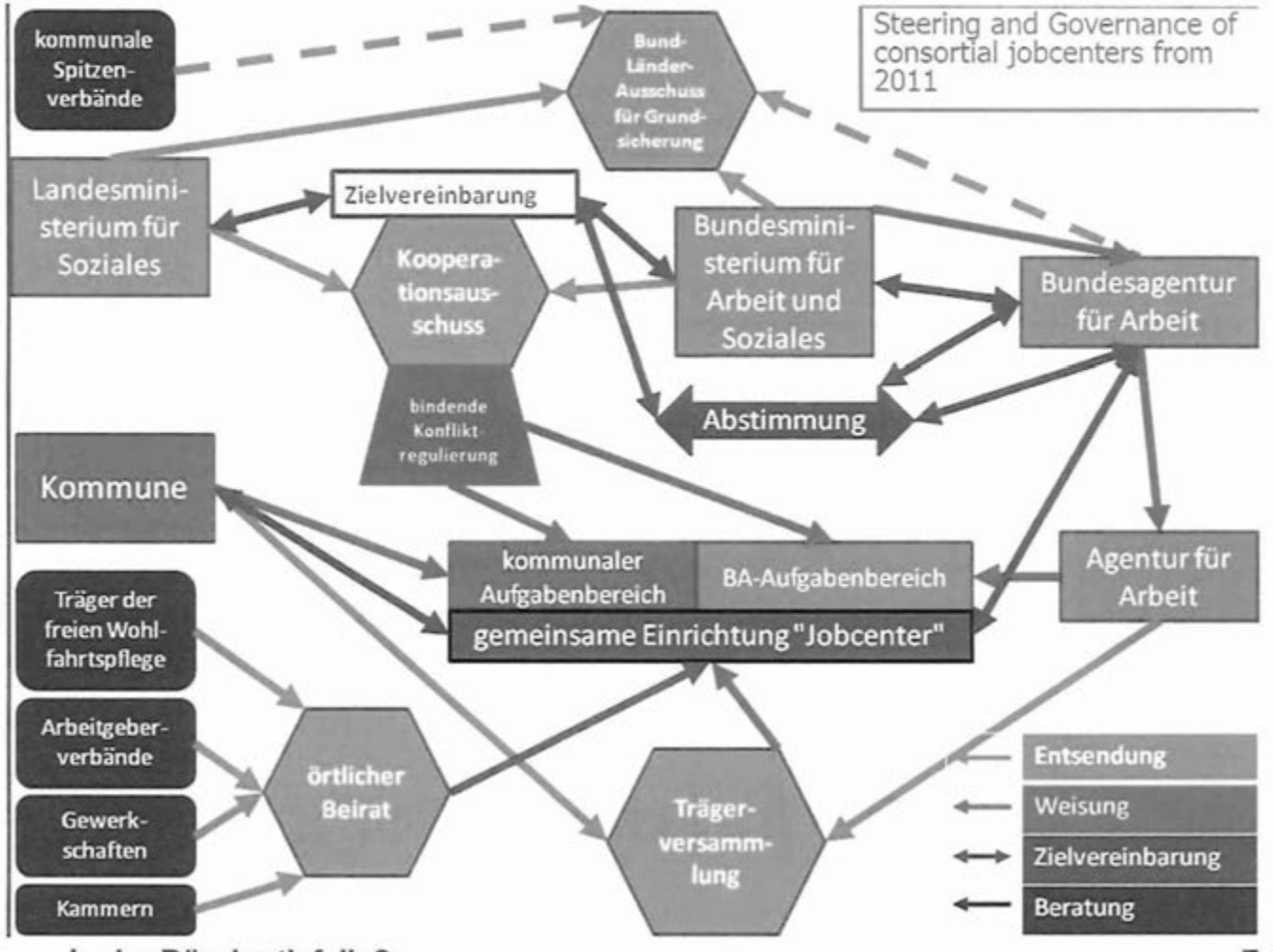
→ mehr Netzwerke und Kooperation

→ weniger Bürokratie und Kontrolle?

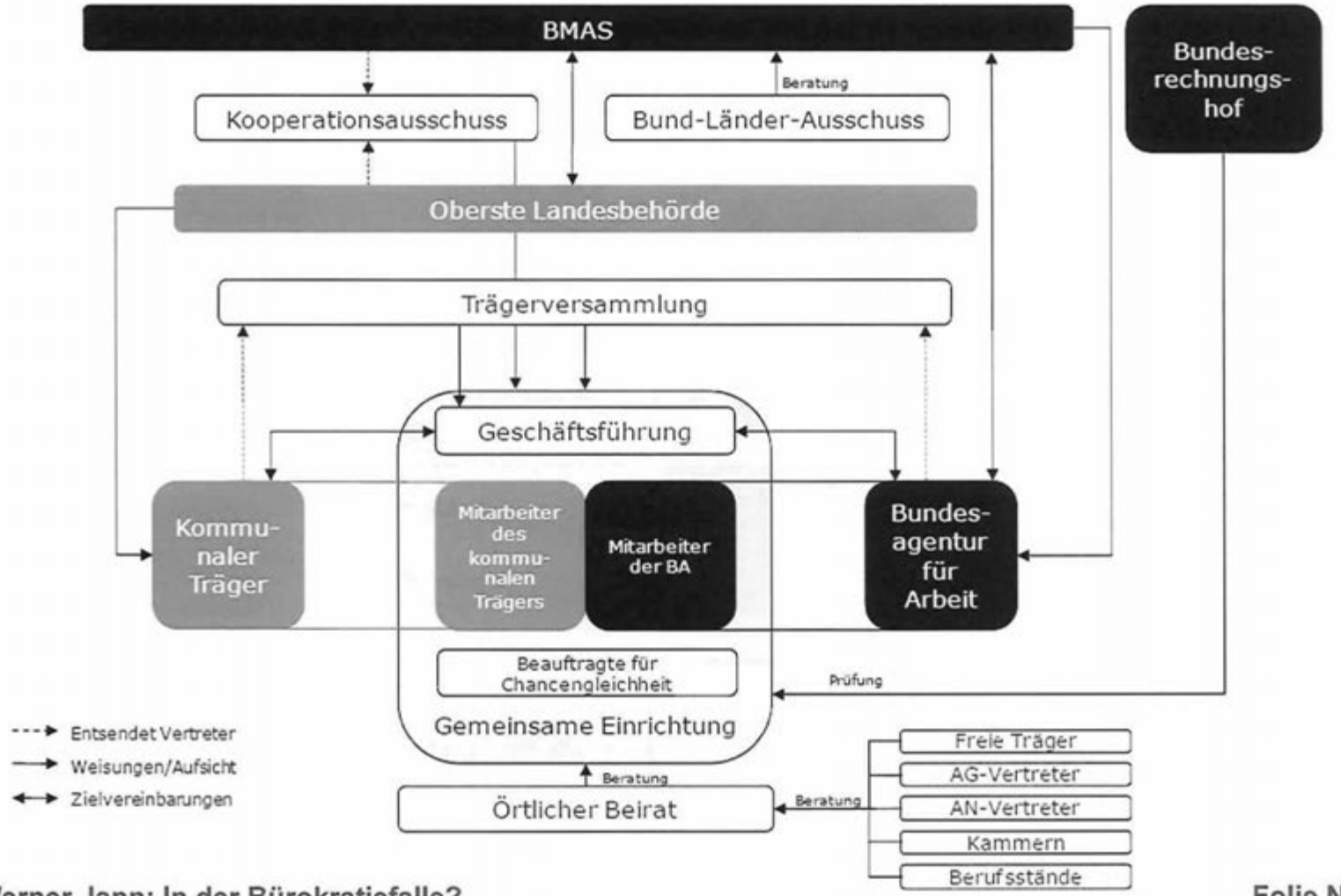
Was ist passiert?

- die Reformen haben neue Governance-Formen etabliert
  - der Steuerung und
  - der Rechenschaftspflicht
- neue Netzwerke
  - öffentlicher Akteure (verschiedene Ebenen, verschiedene Sektoren)
  - nicht-öffentlicher Akteure (Sozialpartner, private Anbieter etc.)

Was ist passiert?
Matthias Knuth 2011



Was ist passiert?
Ruschmeier/Oschmiansky 2010



Veränderungen: Rechenschaftspflicht und Steuerung

eine klassische Definition von Rechenschaftspflicht (*accountability*):

"Ein Verhältnis zwischen einem Akteur und einen Forum, in dem der Akteur sein Verhalten erklären und rechtfertigen muss, das Forum kann Fragen stellen und Schlussfolgerungen ziehen, und der Akteur muss diese Konsequenzen akzeptieren."

Veränderungen: Rechenschaftspflicht und Steuerung

- Akteur ist in unserem Fall das Jobcenter

- aber wer ist das Forum?
- welche verschiedenen Foren gibt es?

→ mehr Eigenverantwortung

→ mehr Rechenschaftspflicht

Rechenschaftspflicht: gegenüber wem?

- **politisch/demokratisch**:
  gegenüber gewählten Politikern/Gremien
- **administrativ/bürokratisch**:
  gegenüber hierarchisch übergeordneten Behörden
- **legal/prozedural**:
  gegenüber Gerichten und übergeordneten Behörden
- **sozial/korporatisch**:
  gegenüber gewählten oder ernannten Beiräten
  (Vertreter von Interessengruppen, 'stakeholder' etc.)
- **professionelll**:
  gegenüber professionellen Experten oder
  Organisationen

Rechenschaftspflicht: für was?

- **prozedural:** werden formale Regeln und Gesetze beachtet, aber auch mehr informelle Nomen wie Fairness, Offenheit, Transparenz?
- **finanziell**: werden finanzielle Transaktionen korrekt durchgeführt, werden Ressourcen zweckgemäss, sparsam, effizient ausgegeben?
- **professionell**: werden die Klienten nach den Regeln 'guter Praxis' behandelt?
- **leistungsorientiert**: werden quantitative und qualitative Ziele (Outputs und Outcomes) erreicht?

Rechenschaftspflicht: unterschiedliche Verknüpfungen?

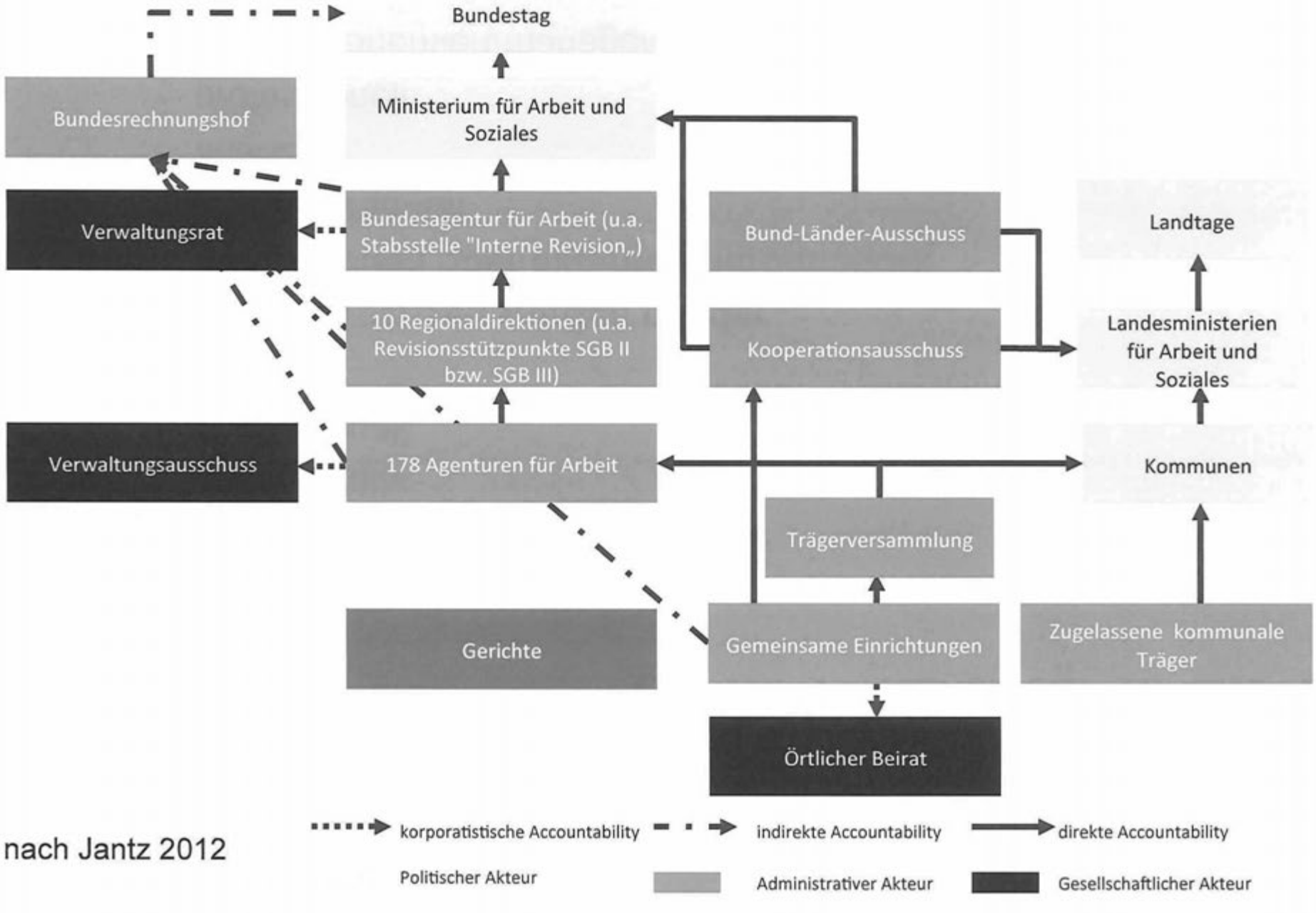
Forum:

- politisch
- legal
- administrativ
- professionell
- sozial

darf nicht verwechselt werden mit der

Natur der (internen oder externen) Information:

- legal/prozedural
- finanziell
- professionell
- leistungsorientiert/manageriell



nach Jantz 2012

Rechenschaftspflicht: mehr Akteure?

- **Wer ist rechenschaftspflichtig**?
  gibt es davon mehr?

  - es gibt weniger Akteure in der aktiven Arbeitsmarktpolitik
  - lokale Akteure sind wichtiger geworden
  - es gibt mehr öffentliche Partner (public-public)
  - private Partner werden wichtiger (public-private)

Rechenschaftspflicht: mehr Foren?

- **Rechenschaftspflicht gegenüber wem**?
  gibt es mehr und neue Foren?
  - es gibt mehr zentrale politische und administrative Rechenschaftspflicht
    - Ministerien sind wichtiger geworden
    - BA ist wichtiger geworden
    - Kooperationsausschuss
  - mehr dezentrale/lokale Rechenschaftspflicht
    - Kommunalverwaltung spielt eine wichtigere Rolle
  - weniger soziale/korporatistische Rechenschaftspflicht

Rechenschaftspflicht: mehr Informationen?

- **Rechenschaftspflicht für was**?
  neue und neuartige Informationen?

  - mehr prozedurale/rechtliche Rechenschaftspflicht
  - mehr finanzielle Rechenschaftspflicht
    mehr ökonomische Anreize
  - mehr leistungsorientierte Rechenschaftspflicht

Rechenschaftspflicht: in der Bürokratiefalle?

- **Was ist passiert**?
  - keine einfachen hierarchischen Beziehungen mehr
  - Übergang zu Netzwerken war gewollt
  - es gibt mehr und neuartige Foren/Gremien
  - Zielvereinbarungen und Netzwerke müssen anders überwacht werden als Hierarchien
  - Rechenschaftspflicht
    - mehr prozedural
    - mehr finanziell
    - mehr leistungsorientiert

→ Verstärkung aller Formen von Rechenschaftspflicht

→ Überforderung?

Rechenschaftspflicht: neue Formen?

	OPA	**NPM**	**NPG**
Governance Form	Autorität Hierarchy Regeln	Transaktionen Anreize Tausch	Netzwerk Dialog Anpassung
Steuerung	Weisung Befehl & Kontrolle	Kontrakt Zielsteuerung	Ko-Produktion
Rechenschafts-pflicht ***accountability***	politisch administrativ professionell legal vertikal	leistungs-orientiert vertikal and horizontal	sozial extern horizontal

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr. Werner Jann
Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Verwaltung und Organisation
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Universität Potsdam
D-14482 Potsdam, August-Bebel-Str. 89, Haus 2
Telefon: +49 (0) 331 977 3241
Telefax: +49 (0) 331 977 3302
E-Mail: jann@uni-potsdam.de
Internet: http://www.uni-potsdam.de/ls-verwaltung/

Servicestelle SGB II
Eine Initiative des BMAS

Beschäftigungspolitik: kommunal e.V.

Wissen und Erfahrung vernetzen: Die Servicestelle SGB II – eine Initiative des BMAS

Tobias Bergmann, Nordlicht Management Consultants

Bielefeld / 31. Oktober 2012

Die Servicestelle SGB II in 2012: Die Etablierung war erfolgreich

Die **§48a Kennzahlen** werden monatlich in Internet veröffentlicht, Steuerungsdaten und Jahresfortschrittwerte werden im Extranet zur Verfügung gestellt.

Am **Tag der Jobcenter** haben etwa 800 Personen teilgenommen.

An **6 Werkstattgesprächen** zum Bildungs- und Teilhabepaktes haben 150 Praktiker aus 80 Jobcentern teilgenommen.

Mehr als 80 Prozent aller **Beauftragten für Chancengleichheit** am Arbeitsmarkt haben ein Profil im BCA-Extranet.

Prinzipien:

- Organisationstyp-übergreifender Austausch
- keine Richtlinie oder Empfehlung

Meine Erfahrung mit Bürokratie

Jeder ist gegen Bürokratie!

Schuld sind immer die Anderen!

Für jede Bürokratie gibt es einen guten Grund!

Bürokratie gibt Sicherheit!

Richtlinien geben Sicherheit, sind aber auch Bürokratie

Servicestelle SGB II
Eine Initiative des BMAS

Das Extranet BCAs: Wie sie Bürokratie verhindern sollen

[redacted]
Jobcenter Stadt
[redacted]

Regionale Kooperationsvereinbarungen mit Mehrgenerationenhäusern

Hallo liebe BCA-Kolleginnen,

haben eure Jobcenter schon regionale Kooperationsvereinbarungen mit dem ansässigen Mehrgenerationenhaus geschlossen?

Wenn ja, können Sie mir ihre Vereinbarung als Beispiel zur Verfügung stellen?

Vielen Dank im Voraus!

Herzliche Grüße

[redacted]

BCA im Jobcenter [redacted]

Beitrag vom 19. Juli 2012 - 10:39

Antworten / Beitrag verfassen

[redacted]

Kooperationsvereinbarungen

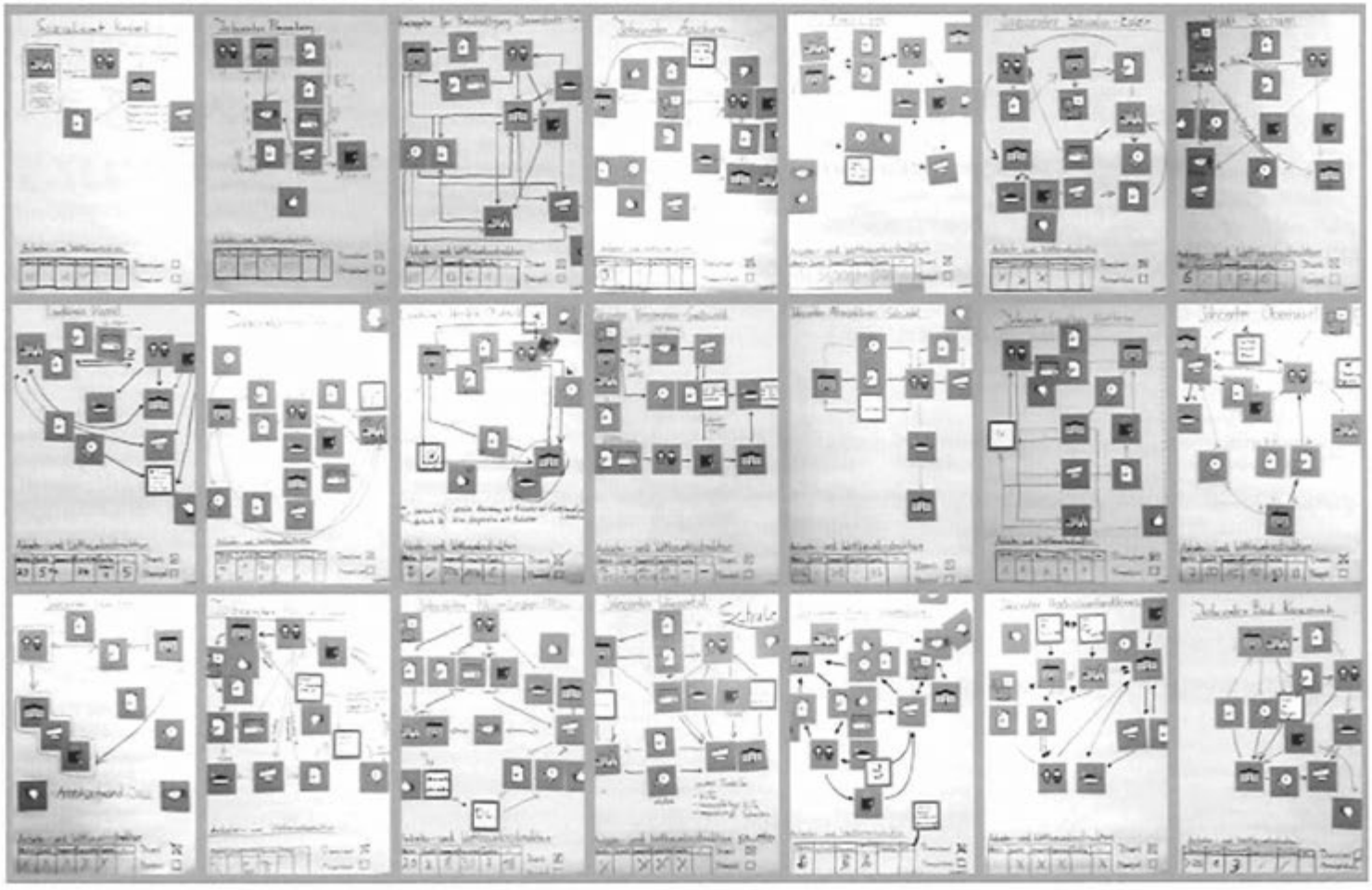
Hallo Frau [redacted] wir sind kurz vor der Unterzeichnung, sobald die Unterschrift von VG AA und GF JC vorliegt, sende ich Ihnen unsere Vereinbarung gern zu.

Mit freundlichen Grüßen

[redacted]

Beitrag vom 24. Juli 2012 - 13:53

Die Werkstattgespräche zu Bildung und Teilhabe: Wie sie Bürokratie verhindern können



Die §48a – Kennzahlen: Verborgene Transparenz der Jobcenter

Es gibt keine öffentliche Organisationen die vergleichbar transparent sind wie die Jobcenter:

- Monatliche Kennzahlenvergleiche
- von 3x4 „Wirkungskennzahlen"
- in Vergleichstypen
- im Internet

Die Leistungen und Leistungsfähigkeit spielt in der Fachöffentlichkeit eine noch untergeordnete Rolle.

Transparenz kann Vertrauen schaffen und Bürokratie verhindern.

Der Ausblick 2013 – Weiterentwicklung wird geplant

- Der Tag der Jobcenter wird am 11. Juni in Berlin stattfinden.
- Das Webtool wird intuitiver.
- Die BuT-Verantwortlichen in den Jobcentern erhalten ein Extranet.
- Die BCAs werden in Werkstattgesprächen arbeiten.
- SGB2.info wird das Portal für das SGBII-Fachpublikum.

Wir machen das, wo Nachfrage besteht.

Kunden mit psychischen Störungen und Problemen im Rahmen des SGB II - wie gefährdet sind die Mitarbeiter?

Prof. Dr. Dietmar Lehr
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW
Münster

abba

arbeitsbelastungen und bedrohungen
in arbeitsgemeinschaften nach hartz IV

Projektträger:
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Unfallkasse des Bundes
Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
Unfallkasse Rheinland-Pfalz
Gemeinde-Unfallversicherungsvb Hannover
Landesunfallkasse Niedersachsen
Unfallkasse Berlin

Beteiligte JobCenter:
12 JobCenter aus drei Bundesländern
Untersuchungsdesign:
Vorher-Nachher-Querschnittuntersuchung
Anzahl befragter Mitarbeiter:
Ersterhebung: 2.200
Zweiterhebung: 762
Projektdauer: 2008 - 2010

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

PolizeiAachen® sicher in der Euregio

Gewalt in der Verwaltung nimmt zu

- **Meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit aggressiven Handlungen als Unfallursachen und Traumatisierungen als Unfallfolgen nehmen seit Jahren zu**

- **7,6 % aller Unfallmeldungen aus dem Bereich der öffentlichen Hand haben Gewalt oder psychisch extrem belastende Ereignisse zum Gegenstand**

(DGUV, 2008)

Formen von Gewalt im Verwaltungskontext

- unhöfliche, feindselige Umgangsformen
- verbalisierte Gewalt (mit Worten angreifen, einschüchtern, beleidigen)
- Gewalt gegen Gegenstände (absichtliche Verschmutzungen, Beschädigungen, Randale)
- körperliche Übergriffe mit der Absicht Verletzungen herbeizuführen
- Indirekte Gewalt (Drohungen, Nötigungen, um auf Entscheidungen Einfluss zu nehmen)

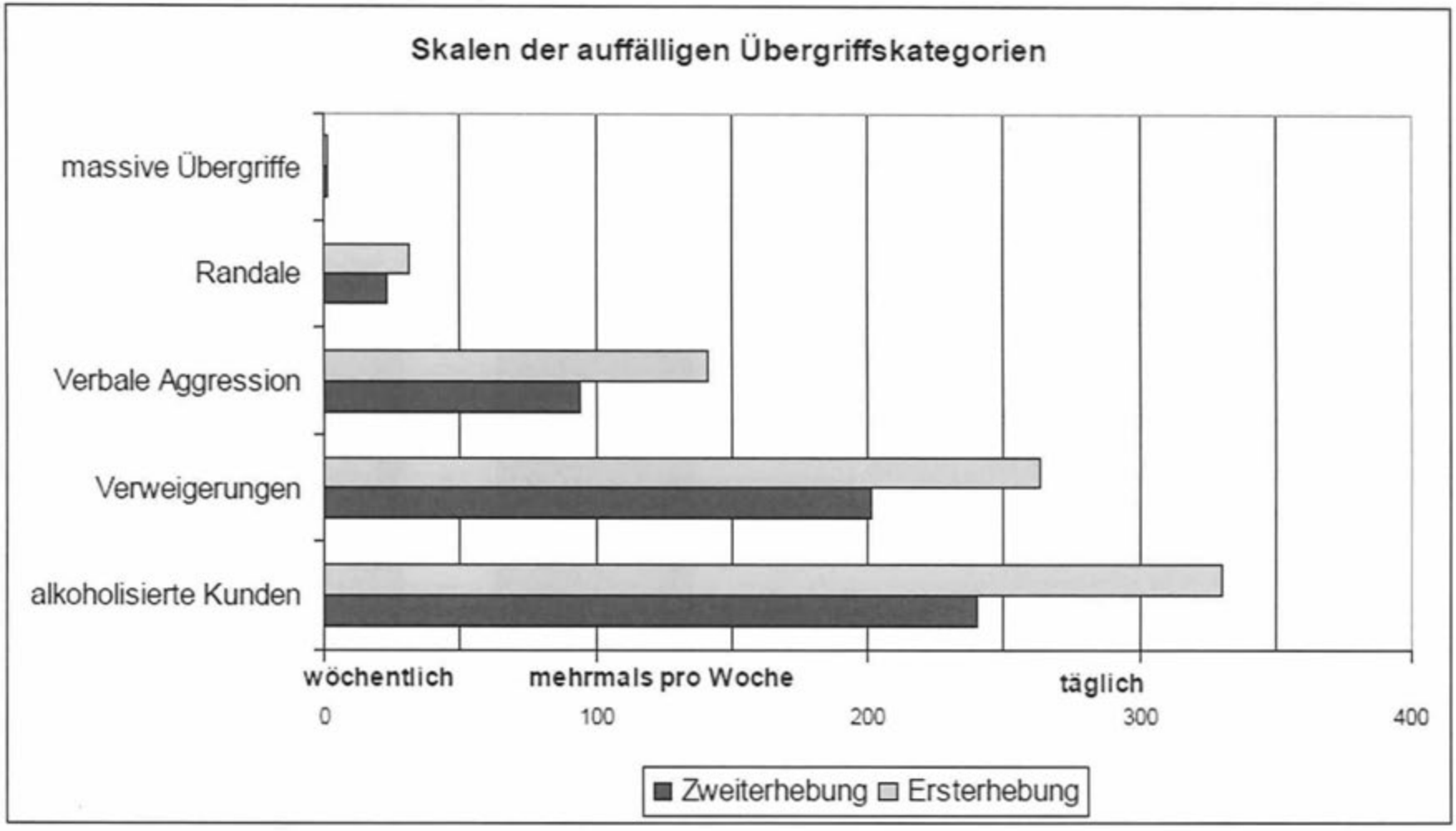


Abbildung 12: Skalen der auffälligen Übergriffskategorien (Erst- und Zweiterhebung im Vergleich)

Quelle: Abba-Studie. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2011

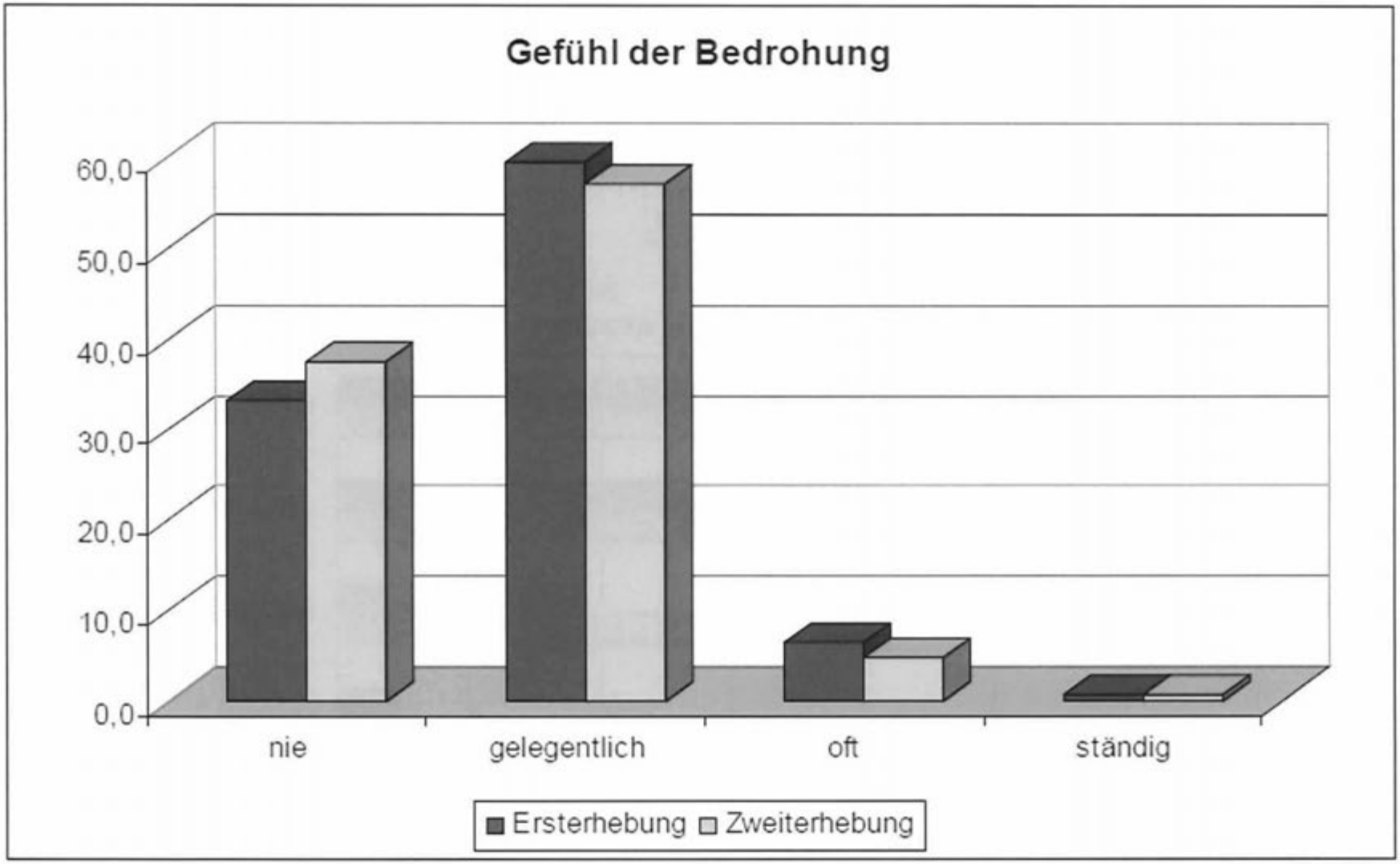


Abbildung 13: Gefühl der Bedrohung oder Unsicherheit (N = 978/758)

Quelle: Abba-Studie. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2011

Ursachen von Gewalt

Ursachen in der Person des Täters

- wirtschaftliche oder familiäre Probleme/ Existenzängste
- Fehleinschätzungen/falsche Erwartungen bezüglich der Dienstleistung
- Missverständnisse/Kommunikationsprobleme/ Sprachbarrieren
- generelle Konfliktbereitschaft/Aggressivität (gelernte Muster zur Lösung von Konflikten)
- keine Angst vor Repressionen/Konsequenzen
- mangelnde Konfliktfähigkeit/geringe Frustrationstoleranz/Impulskontrollstörungen
- psychische Erkrankungen (Alkohol- , Drogen-abhängigkeit, Psychosen, Persönlichkeits-störungen)

ICD-10-SGBV

Internationale statistische Klassifikation
der Krankheiten und
verwandter Gesundheitsprobleme

10. Revision

Ausgabe für die Zwecke des Fünften Buches
Sozialgesetzbuch (SGB V)

Herausgegeben vom Deutschen Institut für
medizinische Dokumentation und Information (DIMDI)
im Auftrage des Bundesministeriums für Gesundheit

Systematisches Verzeichnis

Version 1.3 – Stand Juli 1999

Deutscher Ärzte-Verlag

Psychische und Verhaltensstörungen (F00-F99):

- **Neurosen**
- **Psychosen**
- **Persönlichkeitsstörungen**

Paranoide Schizophrenie

- Gedankenlautwerden, Gedankeneingebung, Gedankenentzug
- Kommentierenden oder dialogischen Stimmen, die bedrohlich über die Patienten reden. Stimmen, die aus bestimmten Körperteilen kommen
- Anhaltender, kulturell unangemessener, bizarrer Wahn (Wetter kontrollieren können, mit außerirdischen in Verbindung stehen)
- Anhaltende Halluzinationen jeder Sinnesmodalitäten,
- Neologismen, Gedankenabreißen oder Einschiebungen in den Gedankenfluss, was zu Zerfahrenheit oder Danebenreden führt
- Katatone Symptome wie Erregung, Haltungs-stereotypien
- Negative Symptome wie auffällige Apathie, Sprach-verarmung, verflachte oder inadäquate Affekte, nicht durch neuroleptische Medikation verursacht

Tötungsdelikte und Schizophrenie

Land	Periode	Schizophrene Täter
Island	1900 - 1979	8.0%
Kopenhagen	1959 - 1983	8.0%
Nordschweden	1970 - 1980	28.4%
Contra Costa County, Kalifornien	1978 - 1980	9.9%
Bundesrepublik	1955 - 1964	8.2%
Groß-London, GB	1979 - 1980	11,0%
Finnland	1984 - 1991	6.1%
Victoria, Australien	1993 - 1995	7.2%
Hessen, Deutschland	1992 - 1996	10.0%

Ergebnisse von Studien über den Anteil schizophrener Täter bei Tötungsdelikten Quelle: Erb, M., Hodgins, S. Freese, R., Muller- Isberner, R., & Jockel, D.: Homicide and schizophrenia: Maybe treatment does have a preventive effect. Criminal Behaviour and Mental Health 11, 6-26 (2001).

Tötungsdelikte und Schizophrenie

- bei Schizophrenie ist die Wahrscheinlichkeit für ein Tötungsdelikt um das 17-fache erhöht
- innerhalb von 30 Jahren hat sich der Anteil von schizophrenen Patienten unter den Tötungs-delinquenten weiter um 1,8% erhöht
- Zuwachs ist auf die Zunahme von kulturell nicht integrierten Tötungsdelinquenten zurückzuführen, die gegenüber kulturell integrierten Personen ein um den Faktor 7,3 erhöhtes Risiko haben, ein Tötungsdelikt zu begehen oder zu versuchen.

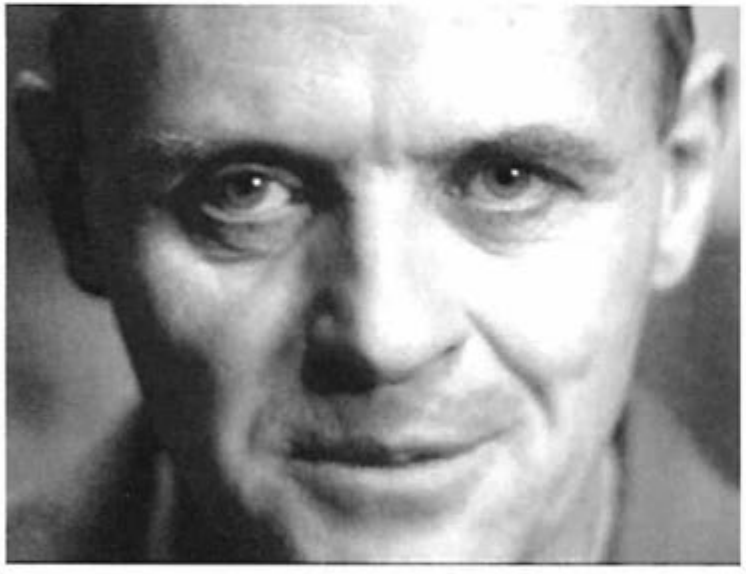
Hodgins, S.., Gewalt und Kriminalität bei psychisch Kranken.
Neuropsychiatrie, Band 20/Nr. 1, 2006 S. 7–14

Paranoide Persönlichkeitsstörung

Mindestens vier Verhaltensweisen liegen vor:

- Übertriebene Empfindlichkeit gegenüber vermeindlicher Zurückweisung;
- Neigung, dauerhaft Groll zu hegen, Beleidigungen, Verletzungen oder Missachtungen werden nicht vergeben;
- Misstrauen und eine anhaltende Tendenz, Erlebtes zu verdrehen, indem neutrale oder freundliche Handlungen anderer als feindlich oder verächtlich missdeutet werden;
- Streitbarkeit und beharrliches, situations-unangemessenes Bestehen auf eigenen Rechten;
- häufiges ungerechtfertigtes Misstrauen gegenüber der sexuellen Treue des Ehe- oder Sexualpartners;
- ständige Selbstbezogenheit, besonders in Verbindung mit starker Überheblichkeit;
- häufige Beschäftigung mit unbegründeten Gedanken an Verschwörungen als Erklärungen für Ereignisse in der näheren oder weiteren Umgebung.

Dissoziale Persönlichkeitsstörung



Mindestens drei Merkmale müssen erfüllt sein:

1. **Mangelnde Empathie und Gefühlskälte gegenüber anderen**
2. **Missachtung sozialer Normen**
3. **Beziehungsschwäche und Bindungsstörung**
4. **Geringe Frustrationstoleranz und impulsiv-aggressives Verhalten**
5. **Mangelndes Schulderleben und Unfähigkeit zu sozialem Lernen**
6. **Vordergründige Erklärung für das eigene Verhalten und unberechtigte Beschuldigung anderer**
7. **Anhaltende Reizbarkeit**

Ursachen von Gewalt

Ursachen in der Person des Opfers (Beschäftigter)

- **Einstellungen und Werte (Machtposition, geringer Respekt, fehlende Empathie, Vorurteile)**
- **unangepasstes Auftreten gegenüber dem**
- **Kunden**
- **mangelnde Fachkenntnisse/Unsicherheit**
- **mangelndes Gefahrenbewusstsein**
- **Überlastung/private Probleme**

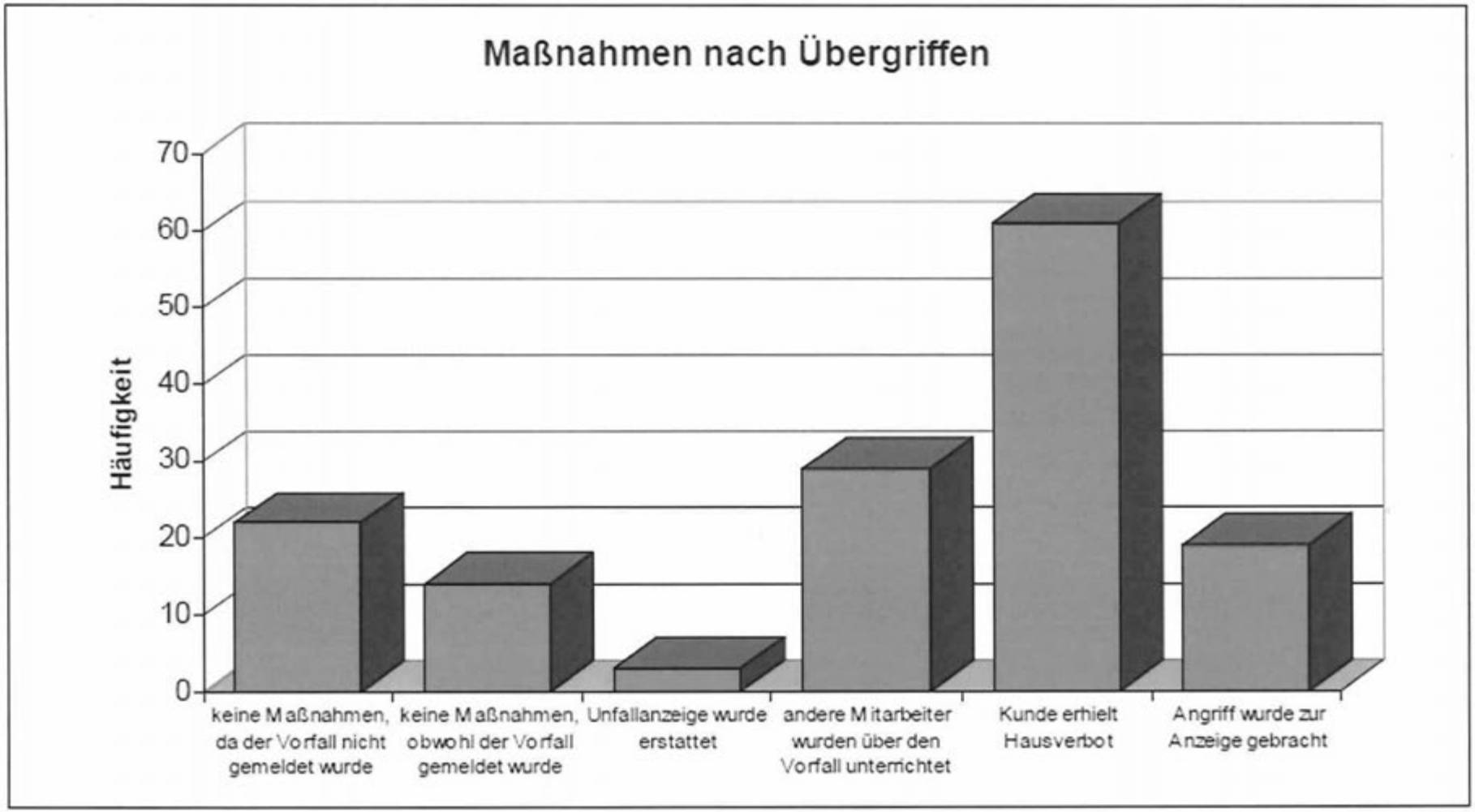


Abbildung14: Maßnahmen nach Übergriffen in absoluten Zahlen

Quelle: Abba-Studie. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2011

	Gefährdungslage	Verantwortung	Handlungsempfehlung	Voraussetzung
0	normale bis kontroverse Gesprächssituation	Eigenverantwortung des Beschäftigten	sichere Arbeitsumgebung	Grundsatzerklärung gegen Gewalt
			gefahrenbewusste Absprachen	Gefahrenbewusstsein schaffen
			gefahrenbewusste Büroeinrichtung	Regelmäßige Unterweisung
			Umgang mit Stress	Qualitätssicherung „Standards der Gesprächsführung"
			professionelle Kommunikation	Regelmäßige Kommunikationstrainings
			bei problematischen Kunden Vorsorge treffen	Umgang mit Stress trainieren kurz- und langfristige Strategien
1	verbal aggressiv	Intervention/ Konfliktlösung durch den Beschäftigten/ Unterstützung durch die Führungskraft	Platzverweis/Hausverbot aussprechen	**Informationsveranstaltungen** „Selbsthilferechte" „Straftatbestände"
	Unangepasstes Sozialverhalten		Strafanzeige nach Einzelfallentscheidung	**Seminare** „Umgang mit Aggressionen" „Deeskalationstraining" „Erkennen von psychischen Erkrankungen/Störungen"
	Sachbeschädigung		ggfs. Hilfe hinzuziehen	
			Selbstbehauptung, Deeskalation, Körpersprache	Standards nach Übergriffen
				ggfs. „Alarmsystem"/Absprachen
2	Handgreiflichkeiten Körperliche Gewalt	Sicherheitsdienst/ alternativ Polizei Sicherheit ist von Profis sicherzustellen **Beschäftigte sind kein Sicherheitsdienst**	Platzverweis/Hausverbot durchsetzen	Sicherheitsdienst/Zugangskontrolle einrichten
	Bedrohung/Nötigung		Eigensicherung beachten, Fluchtwege nutzen	Alarmsystem installieren
	Durchsetzung eines Platzverweises		Strafanzeige erfolgt grundsätzlich	Verbindlich festgelegter Ablauf bei Notruf
			ggf. festhalten bis zum Eintreffen der Polizei	Rettungs- und Fluchtwege einrichten
			Unfallanzeige	Unfallanzeigen standardisieren
			evtl. medizinische und psychologische „Erste Hilfe"	psychologische Erste Hilfe sicherstellen Opferschutz
			Beschäftigte lageangepasst informieren	Informationsmanagement
3	Einsatz von Waffen oder Werkzeugen	Sachverhaltsklärung/ Gefahrenabwehr muss durch Polizei erfolgen Sicherheitsdienst trifft nur „Erste Maßnahmen"	sofort Polizei „110"	Absprachen intern und extern (Polizei)
			Eigensicherung beachten!	Psychologische Notfallversorgung (mit externen Kräften) einrichten
			medizinische und psychologische Notfallversorgung	
	Bombendrohung, Amoklauf		grundsätzlich Unfallanzeige	Notfallpläne erstellen Rettungskräfte schulen
	Geiselnahme Überfall			Alarmierungsmöglichkeit zur Polizei

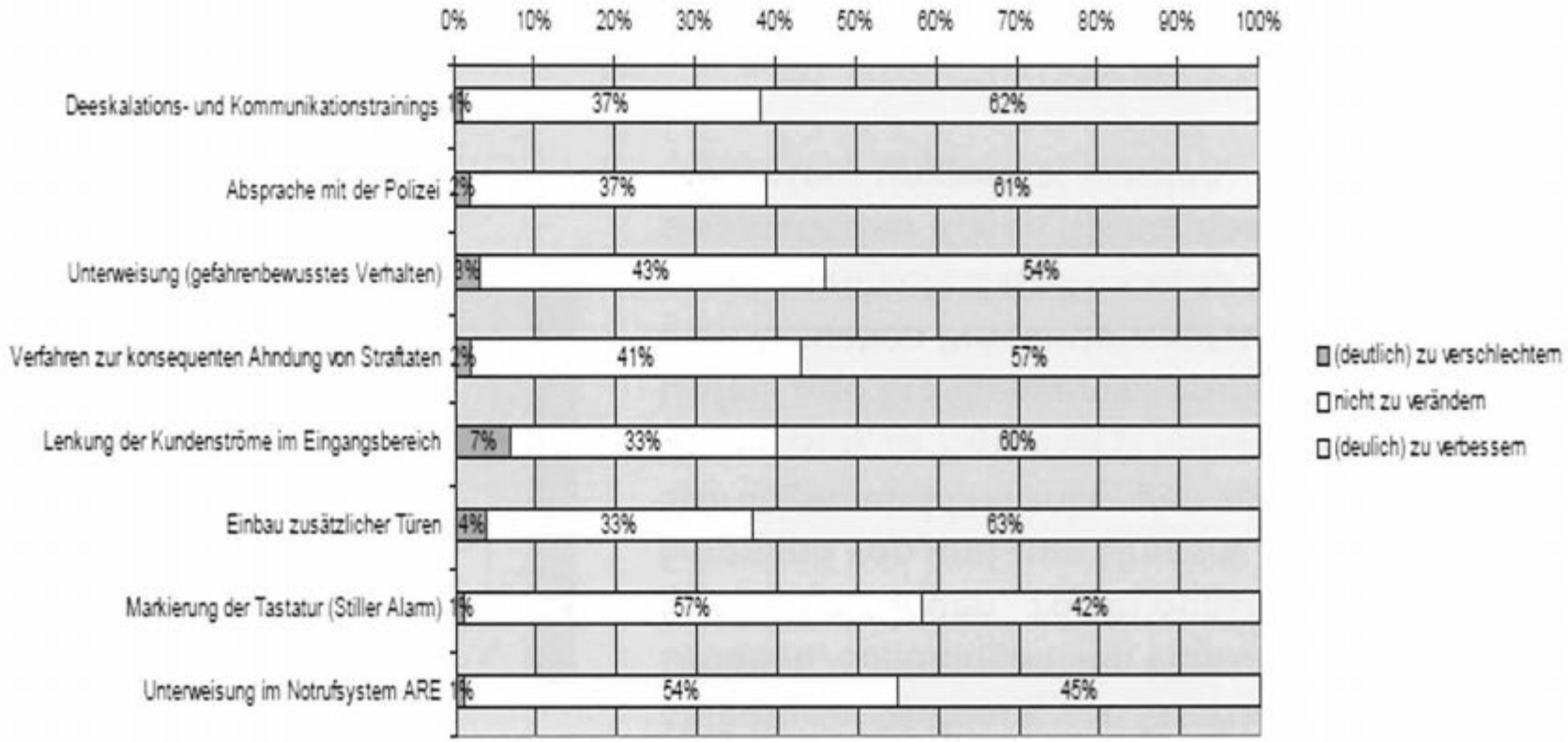


Abbildung 29: Bewertung der Maßnahmen hinsichtlich ihres Beitrags, das Sicherheitsgefühl zu verändern

Quelle: Abba-Studie. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2011

Empfehlung

Nachsorgekonzepte beinhalten Verfahrensabläufe zur Meldung von Straftaten und Unfällen, Schulungen von Führungskräften zu Straftatbeständen , Fortbildungen zum Erkennen von und zum Umgang mit psychischen Störungen und Erkrankungen sowie die Vernetzung zu Experten (Therapeuten) der Unfall- und Krankenversicherungsträger. Nach dem aktuellen Präventionsverständnis erscheint es sehr sinnvoll, dass Konzepte zur Nachsorge traumatischer Krisen flächendeckend in den Jobcentern umgesetzt werden.

Vertiefung

Gewaltprävention - ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!

Warenkorb Bestell-Nr. PIN 37

Größe: 1.7 MB | Datum: 16.06.11 | Web Code: D8296

Download

„Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen ?!“ – Das Aachener Modell zur Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr,
Hrsg: Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, 2009,
Prävention in NRW, Band 25.

Belastung in Jobcentern nimmt zu

Bundestagung in Bielefeld fordert weniger Bürokratie

■ Bielefeld (bast). „Dass Mitarbeiter von Jobcentern von verzweifelten Menschen bedroht und beschimpft werden, passiert in ganz Deutschland", sagt Rainer Radloff, Geschäftsführer von Arbeitplus in Bielefeld. Der tödliche Angriff auf eine Beraterin in Neuss im September sei eine Eskalation gewesen. Die Tat war auch bei der Tagung von 250 Jobcenter-Geschäftsführern und Vertretern von Kommunen in der Stadthalle ein wichtiges Thema.

Es ging darum, was Jobcenter angesichts ausufernder Bürokratie und zunehmender Überlastung der Mitarbeiter tun können, damit ihre Kunden das Leistungssystem noch verstehen, begreifen, was sie selbst tun müssen und nicht in Resignation versinken. Jobcenter sind für die sogenannte Grundsicherung, die Zusammenfassung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zuständig. Dort werden Menschen beraten, vermittelt und qualifiziert, die langzeitarbeitslos sind, oder nie genug verdient haben, um Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung beziehen zu können.

Rainer Radloff, der auch Sprecher der Landesarbeitsgemeinschaft der Jobcenter in NRW ist, Dr. Matthias Schulze-Böing, Jobcenter-Leiter in Offenbach, und der Politikwissenschaftler Professor Werner Jann stellten Lösungsansätze vor.

Sie fordern unter anderem, dass Jobcenter eine eigene Personalhoheit erhalten, um einen stabilen Mitarbeiterstamm aufzubauen und eigene Fachkräfte auszubilden.

Wollen weniger Vorgaben: *Professor Werner Jann, Matthias Schulze-Böing (Jobcenter Offenbach) und Rainer Radloff (Arbeitplus Bielefeld), von links, bei der Bundestagung.* FOTO: ANDREAS ZOBE

Für die Langzeitarbeitslosen, die bis zu 70 Prozent der Klientel darstellen, seien dauerhafte Angebote notwendig, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Für Menschen, die Anspruch auf Bildungsangebote haben, sollte der Verwaltungsaufwand mit einer Bildungskarte vereinfacht werden.

Entschieden wenden sich die Experten gegen das Negativ-Image der Jobcenter in der Öffentlichkeit. „Das entspricht in keinster Weise ihren Erfolgen und ihrer Bedeutung zur Sicherstellung des sozialen Friedens", betont Radloff.