

Schwerpunkte kommunaler Arbeitsmarktpolitik 2022 und 2023

Die Jahre 2020 und 2021 standen auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Nach dem sich der Bremerhavener Arbeitsmarkt vor der Pandemie weiter stabilisiert hatte (Arbeitslosenquote bei rd. 12 %), war insbesondere in 2020 nach dem ersten ‚Lockdown‘ ein deutlicher Anstieg zu erkennen. Im September 2020 lag die Arbeitslosenquote bei 14,4 %. Erfreulicherweise ist ein Jahr später wieder ein Rückgang auf ein ‚Vor-Corona‘-Niveau zu konstatieren. Die Arbeitslosenquote in Bremerhaven lag im September 2021 bei 12,8 %.

Nach wie vor gehört die Stadt Bremerhaven allerdings im bundesweiten Vergleich zu den Städten mit erheblichen verfestigten Strukturproblemen im Bereich der Beschäftigung. Dieses Problem hat sich mit der Corona-Krise noch deutlich verschärft. Während im August 2019 der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 36,1 % lag, liegt dieser nun (09/2021) bei 45,7 %!

Je länger Arbeitslosigkeit dauert, desto schwieriger wird es, die betroffenen Menschen wieder beruflich zu re-integrieren und desto größer wird der dafür zu betreibende Aufwand. Verfestigte (Langzeit-)Arbeitslosigkeit hat gravierende negative Folgen für die Betroffenen und die Gesellschaft. Bei den Arbeitslosen führt sie oftmals zum Verlust von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, zu Resignation, Demotivierung und Dequalifizierung. (Langzeit-)Arbeitslosigkeit kann außerdem erhebliche soziale Folgeprobleme nach sich ziehen, wie z. B. Verschuldung, Hang zu Kriminalität, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Sucht- und Familienprobleme. Die dauerhafte Ausgrenzung einer großen Anzahl von Menschen, die keine persönlichen und beruflichen Perspektiven mehr haben, bedeutet aber auch für die Stadt Bremerhaven eine erhebliche finanzielle Belastung aus den kommunalen Aufgaben des SGB II und Steuermindereinnahmen auf Grund von Arbeitslosigkeit.

Eine ergänzende kommunale Arbeitsmarktpolitik ist notwendig, um zu verhindern, dass soziale Ungleichheit und damit die Polarisierung in der Gesellschaft zunimmt. Arbeitslosigkeit muss möglichst schnell beendet, Arbeitslose müssen nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen verschiedenster Art wurden und werden eingesetzt, um Motivation und Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Menschen zu erhalten, ihre Potentiale zu nutzen und für Projekte im öffentlichen Interesse einzusetzen. Den arbeitslosen Menschen konnten dadurch zusätzliche sinnvolle Beschäftigungsangebote gemacht werden; die Stadt hat von den erbrachten zusätzlichen Dienstleistungen, z. B. im Bereich von Grünpflege oder Kinderbetreuung, erheblich profitiert.

Kommunale Arbeitsmarktpolitik sollte ihre Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen und dort – stets nachrangig und ergänzend zu den Förderinstrumenten des Bundes sowie der zur Verfügung stehenden Drittmittel - fördernd eingreifen, wo andere Programme und Instrumente fehlen oder nicht ausreichen und sollte eigene Akzente bei der Arbeitsmarktintegration benachteiligter Personengruppen setzen. Im Mittelpunkt sollten dabei nicht abstrakte Integrationsquoten stehen, sondern die arbeitssuchenden Menschen, für die –

abgestimmt auf die jeweiligen individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen – zielgruppengerecht passende Angebote entwickelt werden müssen. Auch zukünftig sollte kommunale Arbeitsmarktpolitik aktiv darauf abzielen, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen zu erhalten bzw. (wieder) herzustellen und auch dafür zu nutzen, für die Stadt bedeutsame Arbeitsmarkt-Projekte im öffentlichen Interesse zu entwickeln und umzusetzen.

Für eine erfolgreiche kommunale Arbeitsmarktpolitik sind die lokalen arbeitsmarktpolitischen Dienstleister unabdingbar. Hier werden Maßnahmen unter fachkundiger Anleitung effektiv umgesetzt. Die Träger haben unterschiedliche Förderschwerpunkte, sind aber untereinander gut vernetzt. So können vielfältige Angebote zielgruppengerecht durchgeführt werden. Aufgabe kommunaler Arbeitsmarktpolitik muss in Zukunft auch sein, die hiesigen Trägerstrukturen zu unterstützen und abzusichern.

Essenziell für den Bremerhavener Arbeitsmarkt ist nicht zuletzt auch die Stärkung des Ausbildungsmarktes. Dafür sind neben der außerbetrieblichen Ausbildung auch die Betriebe und Kammern mehr in die Pflicht zu nehmen. Aufgabe der kommunalen Arbeitsmarktpolitik muss sein, Betriebe vor Ort wieder verstärkt dazu zu animieren, selbst auszubilden oder bei Bedarf Verbundlösungen sowie andere Unterstützungsangebote zur Stärkung der Ausbildungsfähigkeit anzubieten.

Die kommunale Arbeitsmarktpolitik hat eine wichtige Kontroll- und Steuerungsfunktion wahrzunehmen (vergl. Vorlage Nr. III-A 4/2018). Dem Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik obliegt damit die Aufgabe, kommunale ‚Arbeitsmarktpolitik aus einer Hand‘ zu gewährleisten.

Eine kommunale Arbeitsmarktprogrammatische in 2022/2023 ist somit nach wie vor über folgende Schwerpunkte fortzuschreiben:

- die Verhinderung bzw. die Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit,
- die Verringerung der negativen sozialen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit,
- die Erhaltung und Nutzung der Beschäftigungspotentiale arbeitsloser Bürgerinnen und Bürger,
- die Durchführung zusätzlicher arbeitsmarktpolitischer Projekte im kommunalen Interesse,
- die zielgruppengerechte Förderung von (arbeitslosen) Menschen mit besonderen Entwicklungsbedarfen im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit, z.B. Zugewanderte, Menschen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende,
- die Förderung von vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten, Qualifizierungen und Weiterbildungsangeboten, die an die Bedarfe und Lebenswelten der Menschen angepasst sind (z.B. Teilzeitangebote),
- die Verringerung des Fachkräftemangels, insbesondere in den Sektoren Erziehung und Pflege.

Auf Basis dieser Zielsetzungen sollen 2022 und 2023 folgende Fördermaßnahmen durch Mittel der kommunalen Arbeitsmarktpolitik umgesetzt werden:

1. Förderung von Regie- und Anleitungspersonal bei arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern der Stadt Bremerhaven
2. Kommunales Sonderprogramm ‚Task Force – Schönes Bremerhaven‘
3. Förderung zusätzlicher dualer Ausbildungsplätze in der Stadt Bremerhaven
4. Allgemeine Förderung von Arbeitsmarktprojekten in Bremerhaven, die dazu geeignet sind, die oben genannten Ziele umzusetzen.

Für alle vier Förderbereiche wurden Richtlinien erarbeitet, auf deren Grundlage das Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel über Förderanträge entscheidet. Die geförderten Maßnahmen müssen im kommunalen Interesse liegen und arbeitsmarktpolitisch bedeutsame Ziele verfolgen. Eine Förderung kann

immer nur nachrangig zu anderen Fördermöglichkeiten erfolgen. Grundsätzlich erfolgt eine Prüfung über die Wirtschaftlichkeit und Angemessenheit der Anträge.

Förderanträge, die nicht eindeutig einem der vier Förderprogramme zuzuordnen sind, sind dem zuständigen Fachausschuss zur Einzelentscheidung vorzulegen.

Zu 1.: Förderung von Regie- und Anleitungspersonal bei arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern der Stadt Bremerhaven

Seit 2008 gewährt die Stadt Bremerhaven arbeitsmarktpolitischen Dienstleistern, die regelmäßig Langzeitarbeitslose in Marktersatzmaßnahmen beschäftigen und qualifizieren, Lohnkostenzuschüsse für die erforderlichen Leitungs- und Regiekräfte. 2020 und 2021 haben von dem Förderprogramm die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft „Unterweser“ mbH (BBU) und faden e. V. profitieren können. Für insgesamt bis zu 8 Vollzeit-Stellen (in 2021 bis zu 10 Vollzeitstellen) wurden Zuwendungen für Beschäftigung von Leitungs- und Regiepersonal gewährt.

Die sich ständig verschärfende Finanzsituation durch Reduzierung der europäischen Mittel sowie der Bundes- und Landesmitteln in der Arbeitsmarktpolitik macht eine solche verlässliche finanzielle Unterstützung der Träger unverzichtbar. Kurzfristige Umstrukturierungen in der öffentlichen Förderung, Beendigung von Förderprogrammen, nicht besetzte Programmplätze, reduzierte Teilnehmendenzahlen, Nichtberücksichtigung bei Ausschreibungen und ähnliche Unwägbarkeiten engen die Planungssicherheit der Träger stark ein, führen zu finanziellen Ausfällen und bringen die Maßnahmeträger an ihre finanziellen Leistungsgrenzen. Die kommunale Förderung von Arbeitgeberbruttokosten für geeignetes Regie- und Anleitungspersonal verschafft den betreffenden Trägern Planungssicherheit und eine anhaltende qualitative Sicherung ihrer Arbeit mit (langzeit-) arbeitslosen Menschen.

Die regionale Arbeitsmarktpolitik und das Jobcenter Bremerhaven sind zur ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung und zur Umsetzung ihrer Programme auf die arbeitsmarktpolitischen Dienstleister angewiesen. Der Erfolg von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Projekten ist abhängig von der Leistungsfähigkeit der vor Ort agierenden Träger. Für die unverändert hohe Zahl von Langzeitarbeitslosen und den Zustrom an arbeitsfähigen Flüchtlingen in Bremerhaven muss sich die Stadt ihrer Verantwortung stellen. Vorrangiges Ziel der Arbeitsmarktpolitik muss es sein, Zugänge in Dauerarbeitslosigkeit zu stoppen und Langzeitarbeitslose zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu befähigen. Aber auch die Menschen, die aufgrund verschiedener Handicaps, wie z. B. mangelnde Deutschkenntnisse, fremdländische Herkunft etc. absehbar nicht den Ansprüchen eines regulären Arbeitsverhältnisses gerecht werden können, brauchen Unterstützung und sinnvolle Beschäftigung. Diese Hilfe kann ein Unternehmen am Markt nicht bieten, aber ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger.

Arbeitsmarktpolitische Interventionen, insbesondere die sozialintegrativ ausgerichteten, können nur durch seriöse Anbieter sichergestellt werden. Da die Träger mit diesen Projekten keine Einkünfte erzielen können, die üblichen Maßnahmekostenpauschalen der Jobcenter nicht auskömmlich sind und die Tätigkeiten im Interesse der Stadt sind (z. B. zusätzliche Straßenreinigung, Umgestaltung von Freiflächen an KITAS) sind sie auf finanzielle Unterstützung angewiesen.

Weiterhin sollen bis zu 4 Vollzeitkräfte je Träger gefördert werden. Die Anzahl der notwendigen Maßnahmeteilnehmenden wurde bei 75 beibehalten. Eine Anpassung der förderfähigen Entgelte bis zu einer Höhe von 3.535,00 € (vorher 3.465,- €) Arbeitnehmerbrutto, bedingt durch Tarifierhöhungen, wurde vorgenommen. Im Übrigen bleiben die Fördergrundlagen unverändert.

Zu 2.: Kommunales Sonderprogramm ‚Task Force – Schönes Bremerhaven‘

Brunnen/Wasserspiele, Skulpturen, Bänke und andere Zielobjekte wie auch Grünflächen tragen maßgeblich zu einem attraktiven äußeren der Stadt bei. Sie prägen den jeweiligen Stadtteil und steigern – als Objekte der öffentlichen Wahrnehmung – das Wohlbefinden der Bewohnerinnen und Bewohner. Dies gilt jedoch nur, wenn die betreffenden Objekte in einem gepflegten Zustand erhalten werden können. Ungepflegte Objekte fallen besonders auf und tragen damit zu einem schlechten Image im Stadtteil bei. Ähnlich verhält es sich beispielsweise mit Objekten des maritimen Kulturguts.

Andererseits gibt es in der Stadt nach wie vor eine hohe Anzahl von (Langzeit-)Arbeitslosen, unter denen sich viele interessierte Personen finden lassen, die sich in Maßnahmen einbringen wollen, (teilweise) über Fachkenntnisse verfügen und – bei entsprechender Begleitung – gute Arbeitsergebnisse erzielen können.

Das kommunale Sonderprogramm ‚Task Force – Schönes Bremerhaven‘ versucht durch gezielte Anleitung mit langzeitarbeitslosen Menschen sinnvolle Tätigkeiten im Bereich der Objektpflege umzusetzen. Ziel ist es, mit Hilfe der Frauen und Männer Objekte im Bereich der öffentlichen Wahrnehmung oder solchen mit „Wahrzeichen-Charakter“ durch Pflege-, Reparatur-, Ausbesserungs- und Verschönerungsarbeiten wieder in einen attraktiven Zustand zu bringen. Dabei soll zunächst der Schwerpunkt auf die Pflege der Fußgängerzone gelegt werden. Nachfolgend sollen aber auch Vorhaben aus den Stadtteilen einbezogen werden.

Eine Verschönerung solcher Objekte nützt nicht nur den Bürgerinnen und Bürgern, sondern ist auch wichtig für die Außenwirkung der touristisch geprägten Stadt Bremerhaven. Zudem trägt die Arbeit an öffentlich sichtbaren Objekten zur Anerkennung und damit zur gesellschaftlichen Integration der langzeitarbeitslosen Frauen und Männer bei.

Um das Programm im Rahmen von Arbeitsmarktmaßnahmen durchzuführen und gute Arbeitsergebnisse zu erzielen bedarf es hohen fachlichen Kompetenzen in unterschiedlichen Gewerken sowie engmaschiger Begleitung und fachlicher Anleitung. Die geforderten Kompetenzen sind in besonderer Weise bei den Beschäftigungsträgern Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser (BBU) mbH und faden gGmbH vorhanden. Beide Träger verfügen über ausgebildetes Personal und die fachliche Expertise in den Bereichen Metall, Bau, Holz/Farbe und Garten- und Landschaftsbau sowie gut ausgestattete Werkstätten. Für die Begleitung und Anleitung der besonderen Zielgruppe und der besonderen Tätigkeiten müssen jedoch zusätzliche personelle Strukturen vorgehalten werden.

Für die Umsetzung des Programms wird daher vorgeschlagen, die beiden genannten Träger im Rahmen der Richtlinie zu fördern. Um in der Umsetzung mobil und flexibel die unterschiedlichen Aufgaben erledigen zu können, könnten „Reparatur-Trupps“ aus je vier bis sechs Teilnehmenden und einer erfahrenen Leitungskraft eingerichtet werden. Die BBU würde die fachliche Expertise in den Gewerken Bau und Metall einbringen, faden gGmbH im Garten- und Landschaftsbau sowie im Holzbereich.

Bei der Umsetzung des Programms ist insbesondere darauf zu achten, dass Tätigkeiten im Rahmen von Arbeitsmarktförderungsinstrumenten zwingend zusätzlich und wettbewerbsneutral sein müssen. Dies bedeutet, im Rahmen der ‚Task Force‘ dürfen nur Tätigkeiten ausgeübt werden, die anderweitig nicht oder nur in geringem Umfang umgesetzt werden können. Die Erledigung von (kommunalen) Pflichtaufgaben wie Unterhaltungs- und Erhaltungspflege sind genauso ausgeschlossen wie eine Beeinträchtigung der (lokalen) Ökonomie sowie die Verdrängung regulärer Beschäftigung vom allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zu beachten ist ebenfalls, dass immer da wo städtische Belange betroffen sind, eine enge Zusammenarbeit zwischen den Projektträgern und betreffenden Stellen (z.B. Bauordnungsamt, Denkmalschutzbehörde, Gartenbauamt) zwingend notwendig ist. Eine Kooperation mit den betreffenden Stellen wird daher als gegeben vorausgesetzt. Zudem sollte eine enge Zusammenarbeit mit – sofern vorhanden – Quartiersmeistereien und Stadtteilkonferenzen angestrebt werden um ggf. weitere Handlungsbedarfe mit Akteuren vor Ort herauszufinden.

Für die Umsetzung des Programms müssen im Wesentlichen die personellen Ressourcen für die Anleitung und Durchführung und eine Kostenpauschale für die allgemeinen Sachkosten zuzüglich der Verwaltungsgemeinkosten sowie eine Bedarfspauschale für projektbezogene Sachkosten zur Verfügung gestellt werden.

Zu 3.: Förderung zusätzlicher dualer Ausbildungsplätze in der Stadt Bremerhaven

Seit 2016 fördert das Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für junge Menschen in Bremerhaven mit kommunalen Mitteln. Gefördert werden Betriebe, Betriebsstätten und Organisationen mit bis zu 500 Beschäftigten und einer Betriebsstätte in Bremerhaven, wenn 1 Ausbildungsplatz mehr als im Durchschnitt der vergangenen 5 Jahre bereitgestellt ist.

Ziel dieses Programms ist es, in der Stadt Bremerhaven jährlich bis zu 25 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Das kommunale Programm zur Förderung von zusätzlichen dualen Ausbildungsplätzen sollte auch in 2022 und 2023 weitergeführt werden. So können auch weiterhin kleine und mittelständische Betriebe, für die die Ausbildung von jungen Menschen mitunter eine finanzielle Belastung darstellt, unterstützt werden.

Zu 4.: Allgemeine Förderung von Arbeitsmarktprojekten in Bremerhaven, die dazu geeignet sind, die oben genannten Ziele umzusetzen

Auf Grundlage der Richtlinie fördert das Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik weitere Projekte bei Bremerhavener Trägern, die dazu geeignet sind, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen in Bremerhaven zu verbessern. Dazu gehören unter anderem:

- Kommunale Förderung von Arbeitsmarktprojekten im Bereich Beratung, Beschäftigung und Qualifizierung, durch die Drittmittel nach Bremerhaven geholt werden. Die Fördermittel der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds ESF, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung EFRE) werden immer ergänzend zu nationalen Förderungen gewährt. Die finanziellen Beteiligungen von Bund, Agentur für Arbeit, Jobcenter Bremerhaven und Land reichen oftmals nicht aus, um die nationale Finanzierung sicherzustellen. Ergänzende städtische Mittel sind notwendig, um sinnvolle Vorhaben durchführen zu können und alle zur Verfügung stehenden Drittmittel binden zu können.
- Kommunale Unterstützung für (Arbeitsmarkt-)Projekte in benachteiligten Stadtteilen
In Bremerhaven haben sich in den letzten Jahren Stadtteile mit einer hohen Konzentration ökonomischer und sozialer Problemlagen herausgebildet. Hohe Arbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung kennzeichnen die Lebenssituation vieler Bewohnerinnen und Bewohner in diesen benachteiligten Stadtquartieren. Insbesondere Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Migrantinnen und Migranten und Jugendliche haben ohne zusätzliche stabilisierende und qualifizierende Maßnahmen kaum Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt.
- Unterstützungsleistungen im Bereich der Projekt- und Programmentwicklung

- Entwicklung oder Fortführung bewährter Modell-Projekte mit städtischer Förderung und Beratungsprojekte

Kommunale Arbeitsmarktpolitik sollte weiterhin auf Änderungen der Rahmenbedingungen, auf besondere Bedarfe von Zielgruppen oder auf sich kurzfristig herausbildende Problemlagen flexibel reagieren und ihre Förderschwerpunkte entsprechend anpassen. Dadurch wird z. B. gewährleistet, dass Zielgruppen erreicht werden, die anderweitig nicht oder nicht ausreichend gefördert werden können. Die städtische Förderung sollte auch dazu dienen, Förderlücken zu schließen, z. B. könnte durch eine flankierende städtische Förderung die Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten mit Entgeltvariante ermöglicht werden.

- Projekte der Qualifizierung und Weiterbildung
- Projekte, die der Herstellung von Ausbildungsfähigkeit dienen
- Projekte zur Stärkung der dualen Ausbildung und Erhöhung der Ausbildungsquote.