Mehr Generationen Haus

Aktionsprogramm Mehrgenerationen-häuser II

Dokumentation des Fachtags zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit“

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Mehr Generationen Haus

1.	Begrüßung	**3**
1.1	Begrüßung durch Herrn Heinrich Alt, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA)	3
1.2	Begrüßung durch Herrn Dieter Hackler, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	4
2.	Impulsreferate des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	**7**
2.1	„Arbeitsmarktpolitik im SGB II – Potenziale der Mehrgenerationen-häuser im beschäftigungspolitischen Kontext“, Dr. Cordula Zabel und Torsten Lietzmann (IAB)	7
2.2	„Trotz Hürden ins Ziel? Zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern und pflegenden Frauen nach langer Erwerbsunterbrechung“, Dr. Franziska Schreyer (IAB)	9
3.	Informationen und Hintergründe der Bundesagentur für Arbeit (BA)	**12**
3.1	Zulassung von Trägern und Maßnahmen nach §§ 176 ff. SGB III i.V.m. AZAV, Ines Fuchs (BA), Referat Produktentwicklung in der Grundsicherung	12
3.2	Mehrgenerationenhäuser in Kooperation mit der öffentlichen Arbeits-verwaltung: Relevante Maßnahmen der Eingliederung und Arbeits-marktinstrumente	13
4.	Beratungscafés: Kooperationen zwischen der örtlichen Arbeitsver-waltung und den Mehrgenerationenhäusern	**17**
4.1	Wie sind die Kooperationen entstanden? Welche Erfahrungen wurden bisher gesammelt?	17
4.2	Was sind Inhalte, Themen und Zielgruppen der Kooperationen?	21
4.3	Was ist der Mehrwert der Kooperation? Was sind Verbesserungsvorschläge?	24
5.	Liste der Teilnehmenden	**27**
5.1	Mehrgenerationenhäuser	27
5.2	Bundesagentur für Arbeit	28
5.3	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	29
5.4	Programmpartner	29
6.	Quellenverzeichnis	**31**

Mehr Generationen Haus

1. Begrüßung

1.1 Begrüßung durch Herrn Heinrich Alt, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Herr Alt begrüßte die Anwesenden. Aus aktuellem Anlass informiert er gleich zu Beginn darüber, dass der Freistaat Bayern bei der letzten Arbeits- und Sozialministerkonferenz einen Antrag auf (Weiter-)Finanzierung der Mehrgenerationenhäuser gestellt hat.

In der Bundesrepublik Deutschland lebt fast jede zehnte Familie von Leistungen der Grundsicherung. Sechs Millionen Menschen sind auf Grundsicherungsleistungen angewiesen. Dies, so Herr Alt, sei eine Herausforderung, bei der die Arbeitsmarktpolitik auf die Mitwirkung ihrer Partner angewiesen sei: Zum einen der Kommunen, Landkreise und Länder, zum anderen der institutionellen Netzwerke wie bspw. der Mehrgenerationenhäuser. Eben diese Überlegung läge der Anfang 2012 geschlossenen Rahmenkooperationsvereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) zugrunde. Zudem erfordere eine Integration in Arbeit auch die Stärkung individueller sozialer Netzwerke. Viele der betroffenen Menschen, so Herr Alt, litten nicht nur an materieller Armut, sondern auch und vor allem an „Netzwerkarmut“ in ihrem sozialen Umfeld.

Im Anschluss geht Herr Alt auf Herausforderungen der aktuellen Arbeitsmarktpolitik und auf Lösungsansätze ein, bei denen die Kooperation zwischen örtlichen Arbeitsverwaltungen und Mehrgenerationenhäusern aus seiner Sicht besonders relevant sei. Vor allem bei der Zielgruppe der Frauen, speziell der Alleinerziehenden, könnte eine abgestimmte und enge Zusammenarbeit vor Ort wichtige Impulse setzen.

Unter Alleinerziehenden beträgt die Hilfequote, also der Anteil der Empfängerinnen von Leistungen aus der Grundsicherung, knapp 40 Prozent. Gerade hier sei Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere durch Angebote der Kinderbetreuung – zentrale Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr

seit August 2013 sei zwar ein wichtiger Meilenstein, so Herr Alt. Unflexible Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen, insbesondere in den frühen Morgen- und Abendstunden, an Feiertagen oder Wochenenden, stellten allerdings oft eine Hürde dar. So kollidierten die Betreuungszeiten häufig mit den Arbeitszeiten der Eltern, vor allem der (alleinerziehenden) Mütter. Viele Frauen arbeiteten in Branchen mit Schichtdiensten und ausgedehnten Arbeitszeiten, etwa in der Hotellerie und Gastronomie, dem Einzelhandel, der Pflege oder der Gebäudereinigung. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeute für sie ergänzende und vor allem auch bezahlbare Betreuungsangebote. In einigen Bundesländern betrügen die Kosten für einen Vollzeit-Kindergartenplatz bis zu 500 Euro im Monat.

Aber auch das Thema prekäre Beschäftigung beträfe in besonderem Maße Frauen, erläutert Herr Alt. So arbeiten beispielsweise in privaten Haushalten Frauen vorwiegend auf 450 Euro-Basis oder in Schwarzarbeit. Hier gelte es durch die Intensivierung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eine bessere soziale Absicherung zu schaffen und vor allem der drohenden Altersarmut vorzubeugen.

Langfristig sei es außerdem wünschenswert, Frauen noch stärker für „Männerberufe“ zu motivieren, um ihnen bessere berufliche Perspektiven zu erschließen.[1]

1.2 Begrüßung durch Herrn Dieter Hackler, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Herr Hackler bedankt sich für die Gastfreundschaft der Bundesagentur für Arbeit (BA). Er begrüßt die Anwesenden und weist darauf hin, dass über 120 Mehrgenerationenhäuser bereits mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung, den örtlichen Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern kooperieren. Um dies weiter auszubauen, so Herr Hackler, seien stabile Vernetzungsstrukturen vor Ort von zent-

[1] Vgl. BMFSFJ (2011): Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg

raler Bedeutung: Vernetzungsstrukturen, die Menschen aber auch Organisationen in Beziehung bringen. Kommunikation, Kooperation und Vernetzung – institutionell und sozial – sei auch eine wichtige Voraussetzung dafür, Menschen gesellschaftlich noch besser teilhaben zu lassen aber auch (wieder) in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.
Wichtig in diesem Kontext ist aus Sicht von Herrn Hackler eine neue Sorge- und Verantwortungskultur vor Ort. Diese ist die Basis, um (notwendige) Innovationen anzustoßen, bedarfsorientierte und zielgruppenübergreifende Aktivitäten und Angebote zu etablieren und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Die Mehrgenerationenhäuser, so Herr Hackler, ständen dabei als Prototypen für ein solches politisches Umdenken und die Entsäulung der sozialen Arbeit vor Ort: für ein Miteinander, für Inklusion und für Integration.

Durch den niedrigschwelligen Zugang integrierten Mehrgenerationenhäuser Menschen in allen Lebenslagen und mit verschiedenen sozialen Hintergründen. Die Mehrgenerationenhäuser trügen aktiv dazu bei, hin und wieder bestehende Berührungsängste, auch gegenüber den Institutionen der öffentlichen Arbeitsverwaltung, abzubauen.

Die verlässlichen und passgenauen Angebote der Mehrgenerationenhäuser im präventiven Bereich richten sich an unterschiedliche Personengruppen und wirken vielseitig beschäftigungsfördernd: Entlastungs- Beratungs-, Begegnungs- und Betreuungsangebote für pflegende und pflegebedürftige Angehörige tragen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei. Angebote im Bereich der Familienbildung sowie die institutionelle Kinderbetreuung ergänzende Angebote tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Freizeit- und Bildungsangebote, Sprachförderung sowie die Förderung interkultureller Begegnung unterstützen Menschen mit Migrationshintergrund dabei, sich sozial zu intergieren und beruflich weiterzuentwickeln. Die Begleitung und Förderung von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund unterstützt ihre schulischen und beruflichen Werdegänge.

Zusammenfassend hebt Herr Hackler hervor, dass die Mehrgenerationenhäuser stellvertretend für eine neue Kultur des Miteinanders und der Sorge füreinander in den Kommunen stünden. Mehrge-

nerationenhäuser seien Orte des gesellschaftlichen Mitwirkens und Mitmachens über alters- und kulturelle Grenzen hinweg. So setzten sie auch im arbeits- und beschäftigungspolitischen Bereich wichtige ergänzende Impulse wie die vielfältigen Kooperationen der Häuser mit der Arbeitsverwaltung belegen. Als persönliche Zukunftsvision schloss Herr Hackler mit der Vorstellung, dass sich deutschlandweit in allen rund 12.000 Kommunen Mehrgenerationenhäuser als Knotenpunkte in einer Sorgenden Gemeinschaft etablieren.

Mehr Generationen Haus

2. Impulsreferate des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

2.1 „Arbeitsmarktpolitik im SGB II – Potenziale der Mehrgenerationenhäuser im beschäftigungspolitischen Kontext“, Dr. Cordula Zabel und Torsten Lietzmann (IAB)

Für die korrespondierende Präsentation klicken Sie *hier*.

Hintergrund: Arbeitsmarktpolitik im SGB II am Beispiel von Frauen und Familienkontext

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des SGB II zielen darauf ab, Hilfebedürftigkeit zu reduzieren, Erwerbsintegration zu fördern sowie Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Eine zentrale Herausforderung ist die Vereinbarung arbeitsmarktpolitischer Ziele mit den jeweiligen Lebens- und Familiensituationen der Leistungsempfangenden bzw. ihrer Bedarfsgemeinschaften. Die erfolgreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt sowie die erfolgreiche Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hängt maßgeblich vom Familienkontext ab. So verdeutlicht der Vergleich (allein-)erziehender mit kinderlosen Leistungsempfangenden den bestehenden Handlungsbedarf. Familien und insbesondere Alleinerziehende beziehen im Gegensatz zu Kinderlosen besonders häufig Grundsicherung für Arbeitsuchende. Auch Ausländerinnen und Ausländer sowie gering Qualifizierte sind stärker betroffen. Nehmen Mütter eine Erwerbstätigkeit auf, führt diese zudem seltener zum Ende des Leistungsbezugs, weil ihr Erwerbseinkommen nicht zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit ausreicht, etwa weil sie nur in Teilzeit arbeiten (können). Beruflicher Abschluss, Nationalität, Anzahl und Alter der Kinder ebenso wie die Kinderbetreuungs-Infrastruktur für Unter-Drei-Jährige beeinflussen die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme von Müttern. Diese Erkenntnisse verdeutlichen das Potenzial einer Kooperation zwischen Mehrgenerationenhäusern und Jobcentern.

Potenziale der Mehrgenerationenhäuser

Aufgrund ihrer Angebotsstruktur und ihrer Niedrigschwelligkeit wirken Mehrgenerationenhäuser einerseits unterstützend bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie flankierende Angebote der Kinderbetreuung anbieten, haushaltsnahe Dienstleistungen vermitteln oder mit Hilfe von freiwilligem Engagement bspw. Hausaufgabenhilfe oder Bildungsorientierung ermöglichen. Ande-

rerseits fördern sie die Beschäftigungsfähigkeit, indem sie die Kompetenzen ihrer Nutzergruppen stärken: hierzu gehört die Erprobung neuer beruflicher Tätigkeitsfelder, berufliche Weiterbildung oder auch die Vorbereitung auf eine Maßnahmenbeteiligung in Form von Sprachkursen. Zudem erreichen sie Personengruppen, die sonst selten an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen. Darüber hinaus besteht für die Mehrgenerationenhäuser selbst oder in Kooperation mit externen Trägern die Möglichkeit, Maßnahmen der Arbeitsförderung durchzuführen, sofern die nötigen Zertifizierungen vorliegen. Durchgeführt werden können z.B. Arbeitsgelegenheiten oder Kursangebote zur beruflichen Aktivierung und Wiedereingliederung. Wissenschaftliche Untersuchungen untermauern die beschäftigungsfördernde Wirkung, die solche Maßnahmen auf bestimmte Personengruppen haben. Während bspw. Mütter im Gegensatz zu kinderlosen Frauen besonders von beruflicher Weiterbildung profitieren, erhöhen Arbeitsgelegenheiten insbesondere bei Langzeitarbeitslosen die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Hieraus ergibt sich die Chance und somit die Relevanz einer Kooperation zwischen Mehrgenerationenhäusern und Jobcentern: Eine Zusammenarbeit kann bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterstützen, vor allem Frauen mit Partner, Ältere, gering Qualifizierte und Langezeitarbeitslose ermutigen, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen und gezielt arbeitsmarktferne Personen in Arbeitsgelegenheiten einsetzen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Laut der Machbarkeitsstudie „Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Mai, 2011) wäre es für die Stärkung des Angebots und der Inanspruchnahme sinnvoll, (anerkannte) Vermittlungsinstanzen zu beauftragen. Diese könnten die Inanspruchnahme Haushaltsnaher Dienstleistungen in Privathaushalten koordinieren und so nicht nur zur Entlastung auf Seite der Nachfrage beitragen sondern auch Beschäftigung auf Seiten des Angebots stärken. Mehrgenerationenhäuser bieten sich u.a. als solche Instanzen an. Allerdings ist hierfür seit dem 01. Januar 2013 eine Zertifizierung als anerkannte Vermittlungsstelle nötig.

Mehr Generationen Haus

2.2 „Trotz Hürden ins Ziel? Zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern und pflegenden Frauen nach langer Erwerbsunterbrechung“, Dr. Franziska Schreyer (IAB)

Für die korrespondierende Präsentation klicken Sie *hier*.

Hintergrund

Der berufliche Wiedereinstieg von Müttern und Frauen nach Erwerbsunterbrechung, sei es aufgrund von Elternzeit oder Pflege, gewinnt vor dem Hintergrund des sinkenden Erwerbspersonenpotenzials auf der einen und des steigenden Fachkräftebedarfs auf der anderen Seite zunehmend an Bedeutung. Daher hat das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte und vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) implementierte Modellprogramm Perspektive Wiedereinstieg das Ziel, Frauen und Männer mit Berufs- oder Hochschulabschluss nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung von mindestens drei Jahren bei der Berufsrückkehr zu unterstützen. Mit dem Modellprogramm konnten zentrale Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg und Lösungsansätze identifiziert werden.

Ausgewählte Befunde der Begleitforschung des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“

Die oft lange Erwerbsunterbrechung der Teilnehmerinnen von bis zu 10 Jahren führt dazu, dass bspw. berufliches Wissen veraltet ist oder ein geringes berufliches Selbstbewusstsein vorhanden ist. Hinzu kommt die teilweise schwierige Arbeitsmarktsituation, die vor allem in den neuen Bundesländern häufig einen Wohnortwechsel erfordert, damit ein beruflicher Widereinstieg realisiert werden kann. Vor allem der Wiedereinstieg nach einer pflegebedingten Auszeit bzw. im Falle von pflegebedürftigen Angehörigen gestaltet sich schwierig. Pflegende Frauen sind meist älter, unterliegen größeren zeitlichen Restriktionen und sind einer größeren psychischen Belastung ausgesetzt. Zwar waren bis zu drei Jahre nach Teilnahme am Programm ca. 70 Prozent der Teilnehmerinnen erwerbstätig. Allerdings erfolgt der Wiedereinstieg hauptsächlich in Teilzeit oder Mini-Jobs. Während der Weidereinstieg in Teilzeit unter 20 Stunden dabei einen „Brückeneffekt“ in eine Vollzeit-

Mehr Generationen Haus

Erwerbstätigkeit aufweist, bestätigt sich bei den Mini-Jobs der sogenannte „Klebeeffekt“; die Frauen bleiben langfristig in Mini-Jobs beschäftigt.

Fazit und Empfehlungen

Die berufliche Qualifikation bzw. die berufliche Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel für den Wiedereinstieg, der vor allem über eine Teilzeitbeschäftigung erfolgreich ausgebaut werden kann. Ein Drittel der Frauen in der sog. stillen Reserve verfügen über keinen beruflichen Abschluss. Indem diese Frauen erreicht und angemessen unterstützt werden, können die Mehrgenerationenhäuser und ihre Netzwerkpartner einen wichtigen Beitrag sowohl zu den arbeitsmarktpolitischen Zielen als auch zur individuellen Integration in Arbeit leisten. Hierzu kann auch auf die Erfolgsfaktoren der Begleitforschung zu Perspektive Wiedereinstieg sowie auf Bausteine der verstetigten Maßnahme zurückgegriffen werden

Perspektive Wiedereinstieg (PWE)

Das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Modellprogramm hatte zum Ziel, qualifizierte Frauen und Männer nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung von mindestens drei Jahren unter Einbezug des sozialen Umfelds wieder in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren. Ziel war die Wiedereingliederung der sog. stillen Reserve, also die Berufsrückkehr von Frauen, die unter bestimmten Bedingungen bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, sich aber nicht als arbeitsuchend melden. Zudem sollten von diesem Programm auch Frauen mit Betreuungspflichten angesprochen werden, die Grundsicherungsleistungen beziehen und an einem rechtzeitigen beruflichen Wiedereinstieg interessiert sind (vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II). Aus den positiven Ansätzen des Modellprogramms PWE wurde ein verstetigtes Produkt entwickelt, das im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach dem SGB III bzw. SGB II gefördert werden kann. Es berücksichtigt drei Phasen der Wiedereingliederung, damit dies auch nachhaltig gelingt.

Mehr Generationen Haus

1. Phase der Entscheidungsfindung:
   Ziel: Insbesondere Frauen aus der sog. stillen Reserve, akquirieren, hinsichtlich ihrer Chancen für den Wiedereinstieg beraten und sensibilisieren, um die Bereitschaft für die Aufnahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen.
2. Phase der Eingliederung:
   Ziel: Durch individuelles Coaching und zielgerichtete Vermittlung von beruflichen Kenntnissen (nach der Familienphase die Berufskenntnisse auf den aktuellen Stand bringen), um den Wiedereinstieg in ein ausbildungsadäquates versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen.
3. Phase der Stabilisierung:
   Ziel: Festigung des Beschäftigungsverhältnisses durch optionale Unterstützung nach Aufnahme der Beschäftigung (z. B. Krisenintervention, Hilfe bei Problemlagen bzgl. der Kinderbetreuung usw.)

Insbesondere für die Durchführung der Phase der Entscheidungsfindung sollten die bestehenden Angebote, Strukturen und Netzwerke genutzt werden, um den Aufbau von regionalen Doppelstrukturen zu vermeiden. Die Koordinierungsstellen Frauen&Beruf bzw. Frauen&Wirtschaft stellen bspw. solche Anlaufstellen für die Vorbereitungsphase dar; auch andere Bildungsträger und soziale Einrichtungen kommen für diese erste Phase des verstetigten Produkts in Frage. So können auch Mehrgenerationenhäuser solche Beratungen bzw. Coachings in ihren Räumlichkeiten anbieten. Die Phase der Entscheidungsfindung fällt nicht in den Förderkontext des SGB III. Dafür ist keine Trägerzulassung erforderlich.

Mehr Generationen Haus

3. Informationen und Hintergründe der Bundesagentur für Arbeit (BA)

3.1 Zulassung von Trägern und Maßnahmen nach §§ 176 ff. SGB III i.V.m. AZAV, Ines Fuchs (BA), Referat Produktentwicklung in der Grundsicherung

Für die korrespondierende Präsentation klicken Sie *hier*.

Seit dem 01. Januar 2013 benötigen Träger, die Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchführen oder durchführen lassen gemäß §§176 ff. SGB III in Verbindung mit der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) eine Zulassung bzw. Zertifizierung durch eine fachkundige Stelle.

Eine Auflistung der Fachbereiche der Maßnahmen, für die eine Trägerzulassung erforderlich ist, finden Sie in der korrespondierenden Präsentation im Anhang (Folie 3). Dies betrifft die Zulassung für Träger, die Maßnahmen der Fachbereiche gemäß §5 Abs.1 S.3 AZAV durchführen oder durchführen lassen (Maßnahmen der Berufswahl und Berufsausbildung nach SGB III). Zum anderen ist die Zulassung von Maßnahmen erforderlich. Dies betrifft die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§81 ff. SGB II sowie Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gemäß §45 SGB III. Letztere wenn sie mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (§45 Abs.4 SGB III) gefördert werden.[2]

Die fachkundigen Stellen (FKS) im Sinne des §176 SGB III sind privatrechtlich arbeitende Unternehmen, die von der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) für die Zulassung nach dem Recht der Arbeitsförderung akkreditiert sind. Insgesamt gibt es 35 fachkundige Stellen – eine vollständige

[2] Welche Träger der Arbeitsförderung müssen sich nach AZAV zertifizieren lassen? Antworten auf diese Frage finden Sie unter: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Berufl-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Publikation/pdf/FAQ-Zulassung-Traeger-Massnahmen.pdf

Mehr Generationen Haus

Liste findet sich im Internet-Auftritt der Bundesagentur für Arbeit unter http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/start?target=fks.
Ziel dieses Zertifizierungsverfahrens ist die Etablierung und Einhaltung einheitlicher Qualitätsstandards für Träger und Maßnahmen im Bereich der Arbeitsförderung. Die Zertifizierung als Träger und/oder einer konkreten Maßnahme der Arbeitsförderung erfolgt ausschließlich über die fachkundigen Stellen. Die Bundesagentur für Arbeit hat zwar die Fachaufsicht über die DAkkS, die wiederum die Arbeit der fachkundigen Stelle überprüft. Der zuständige Beirat der Bundesagentur für Arbeit kann gegenüber den fachkundigen Stellen jedoch lediglich Empfehlungen zur Anwendung des SGB III und der AZAV äußern. Sie hat keinen Einfluss auf den Prozess und die Anerkennung der Zertifizierung.

3.2 Mehrgenerationenhäuser in Kooperation mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung: Relevante Maßnahmen der Eingliederung und Arbeitsmarktinstrumente

Die vielfältigen Kooperationsmöglichkeiten zwischen Mehrgenerationenhäusern und den Jobcentern sowie den Agenturen für Arbeit bergen ein großes Potenzial zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Mehrgenerationenhäuser als niedrigschwellige Einrichtungen der sozialen Infrastruktur kommen dabei generell für alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumente der Arbeitsförderung gemäß SGB II und SGB III in Betracht. Welche Maßnahmen und Instrumente sinnvoll sind, sollte im Dialog mit der örtlichen Arbeitsverwaltung vor Ort entschieden werden. Die Auswahl sollte sowohl zielgruppen- und bedarfsorientiert erfolgen und die Ausgangsbedingungen und Ausgestaltung vor Ort berücksichtigen. Zudem gilt es, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen. Es gibt einige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Instrumente, für die eine Zertifizierung als Träger und/oder die Zertifizierung der Maßnahme notwendig ist.

Mehr Generationen Haus

Mögliche Maßnahmen und Instrumente, die für Mehrgenerationenhäuser grundsätzlich in Frage kommen, sind:

1. Mehrgenerationenhäuser kommen grundsätzlich als Träger für Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach §16d SGB II für sog. zusätzliche, im öffentlichen Interesse liegende, wettbewerbsneutrale Tätigkeiten in Frage.

2. Gemäß 16e SGB II können sie auch als Arbeitgeber auf Antrag für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (sog. öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse) durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der erwerbsfähigen, leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis besteht. Für die zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird das Arbeitsentgelt mit bis zu 75 Prozent bezuschusst. Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Die Höchstgrenze erreicht der Zuschuss bspw. bei Langzeitarbeitslosen, die darüber hinaus mindestens zwei Vermittlungshemmnisse aufweisen.

Eine Zertifizierung bzw. Zulassung ist in beiden Fällen nicht erforderlich, da die Regelungen zur Zertifizierung ausschließlich für Instrumente des SGB III gelten, die auch im Rechtskreis SGB II Anwendung finden – insbesondere berufliche Weiterbildung und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Eine Zertifizierung ist nicht notwendig für Instrumente, die nur im SGB II gelten.

3. Mehrgenerationenhäuser können auch als Arbeitgeber auftreten und in dieser Funktion einen Eingliederungszuschuss zum Ausgleich einer Minderleistung nach §88 ff. SGB III (ggf. in der Grundsicherung i.V. m. §16 Abs. 1 SGB II) für die Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantragen, deren Vermittlung wegen in ihrer Personen liegenden Gründen erschwert ist.

4. Ferner räumt der §16f. SGB II (sog. freie Förderung) die Möglichkeit ein, spezifische Aktivitäten für Zielgruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen wie bspw. Langzeitarbeitslose oder erwerbsfähige Leistungsberechtigte unter 25 Jahren zu entwickeln und zu erproben. In enger Kooperation mit dem Jobcenter können hier „Nischenprodukte“ umgesetzt werden.

Mehr Generationen Haus

5. Mehrgenerationenhäuser können zudem Träger von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III) sein – gem. §§176 ff. SGB III unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere:
   - Trägerzulassung für Vergabemaßnahmen
   - Träger und Maßnahmezulassung für Maßnahmen, die mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein gefördert werden

Um die Maßnahmen durchführen zu können, ist geeignetes Personal erforderlich. Für dieses Personal ist der Träger der Maßnahme der Arbeitgeber, mit allen Rechten und Pflichten eines Arbeitgebers. Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung können gleichermaßen im Vergabeverfahren eingekauft oder im Rahmen eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins gefördert werden. Die Bedarfsträger – die Agenturen für Arbeit und Jobcenter – entscheiden in dezentraler Verantwortung, welche Form der Förderung für die Unterstützungsleistung ihrer Kundinnen und Kunden zielführend ist. Sie berücksichtigen dabei, ob ein entsprechendes Angebot an zugelassenen Maßnahmen bereits vorhanden ist.

6. §135 SGB II ermöglicht es den Agenturen für Arbeit Mittel für die Erprobung innovativer Ansätze der aktiven Arbeitsförderung zur Verfügung zu stellen. Über die Förderung entscheiden die zuständigen Regionaldirektionen in Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit. Zudem ist eine Kofinanzierung durch Dritte von 50 Prozent erforderlich.

Wann und warum lohnt sich eine Zertifizierung?

Die Frage, ob und warum sich eine Zertifizierung lohnt, sollte unter Berücksichtigung sowohl des Trägerinteresses, der zur Verfügung stehenden Ressourcen als auch der Konkurrenzsituation vor Ort entschieden werden. Eine Zertifizierung als Träger ist sowohl finanziell als auch zeitlich mit nicht unerheblichem Aufwand verbunden. Die Entscheidung sollte somit auf Basis strategischer und langfristiger Überlegungen getroffen werden. Die Kosten einer Anerkennung bzw. Zertifizierung variieren. Für einen Träger mit bspw. fünf Beschäftigten und zwei Fachbereichen können die Kosten zwischen 6.000 und 8.000 Euro liegen. Auskunft über die genaue Höhe kann bei den

Mehr Generationen Haus

fachkundigen Stellen eingeholt werden. Hinzu kommen die Zertifizierung einzelner Maßnahmen sowie eine regelmäßige Überprüfung der Qualitätsstandards: Träger werden in der Regel alle fünf Jahre, Maßnahmen alle drei bis fünf Jahre – in Abhängigkeit der Arbeitsmarktentwicklung – geprüft. Oft kann es somit sinnvoller sein, mit einem bereits zertifizierten Träger zusammenzuarbeiten, um das eigene Angebotsportfolio zu erweitern und sich als relevanter Partner vor Ort zu etablieren.

Mehr Generationen Haus

4. Beratungscafés: Kooperationen zwischen der örtlichen Arbeitsverwaltung und den Mehrgenerationenhäusern

Am Nachmittag wurde in Form von Beratungscafés über die Zusammenarbeit zwischen der örtlichen Arbeitsverwaltung und den Mehrgenerationenhäusern diskutiert. Anhand von drei Leitfragen wurden Erfahrungen und Anregungen ausgetauscht. Die zentralen Punkte sind nachfolgend unter den jeweiligen Leitfragen zusammengefasst.

4.1 Wie sind die Kooperationen entstanden? Welche Erfahrungen wurden bisher gesammelt?

Initiierung der Kooperation

Die Beispiele bestehender Kooperationen zwischen Mehrgenerationenhäusern und den Jobcentern bzw. den Agenturen für Arbeit sind auf unterschiedliche Weise entstanden: Häufig waren allerdings konkrete Einzelfälle und/oder Projekte – auch der Einsatz von MAE-Kräften - der Anlass für einen ersten Kontakt. Über diesen ersten Kontakt zu den Fallmanagerinnen und -managern und Vermittlerinnen und Vermittlern ergab sich dann die Möglichkeit für die Mehrgenerationenhäuser, auch zu anderen Personen in den Organisationen Zugang zu finden und darauf aufbauend andere Formen der Zusammenarbeit anzuregen.

Kooperation anstoßen und ausbauen

- **Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)**
  Falls noch kein Kontakt zur öffentlichen Arbeitsverwaltung besteht, lohnt es sich, die örtliche Beauftragte oder den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) zu kontaktieren. Auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit heißt es: Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind Ansprechpersonen in übergeordneten Fragen der Frauenförderung, der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Sie sind u.a. zuständig für Fragen der berufli-

chen Ausbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und des Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie hinsichtlich einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Weitere Informationen finden Sie unter:
http://www.arbeitsagentur.de/nn_26574/Navigation/zentral/Buerger/Chancengleichheit/Beauftragte-Chancen/Beauftragte-Chancen-Nav.html.

- **Regionaldirektionen**
  Die zehn Regionaldirektionen sind die bundesländerübergreifenden Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit (früher: Landesarbeitsamt). Sie koordinieren die Arbeit der jeweiligen Agenturen für Arbeit, sorgen für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene und unterstützen die Agenturen vor Ort bei ihren Aufgaben. Nach dem SGB III sind sie als Dienststellen mit den Aufgaben betraut, die einen Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützen sollen. Zu den Kernaufgaben gehören u.a. Zusammenarbeit mit den Landtagen, Landesregierungen, -ministerien und überörtlichen Organisationen des Wirtschafts- und Arbeitslebens oder auch die Unterstützung der Agenturen für Arbeit bei der operativen Umsetzung beschäftigungswirksamer Maßnahmen.

Vielerorts erkennen zunehmend auch Beschäftigte der öffentlichen Arbeitsverwaltung das Potenzial der Mehrgenerationenhäuser. Vor allem die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gehen aktiv auf die Häuser zu und sorgen dafür, dass das Wissen über die Leistung der Häuser innerhalb ihrer Organisation in die Breite getragen wird. Zentral ist, dass die Mehrgenerationenhäuser ihr Leistungs- und Angebotsspektrum aktiv vorstellen. Bspw. sollte u.a. auf Angebote und Aktivitäten der Familienarbeit und Kinderbetreuung eingegangen werden.

Formen der Kooperation

Die Ausgestaltung der Kooperationen variiert stark und ist in der Regel vom persönlichen Kontakt mit den Zuständigen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit geprägt. Zudem erfolgt die Zusammenarbeit stark bedarfsorientiert. Ausgehend von bestimmten Personengruppen und/oder Hand-

lungsfeldern werden Angebote und Aktivitäten gemeinsam umgesetzt bzw. auf die gegenseitige Expertise zurückgegriffen.

In den Fällen, in denen eine schriftliche Kooperationsvereinbarung besteht, sind neben den Zielen der Zusammenarbeit sowie der grundsätzlichen Erklärung zur Zusammenarbeit auch „Rechte und Pflichten" der Partner enthalten. So sind bspw. Art, Häufigkeit und Konditionen der Angebote und Aktivitäten beider Kooperationspartner festgehalten. Auch sollten regelmäßig stattfindende Abstimmungstreffen vereinbart werden, um so die Zufriedenheit der Zusammenarbeit zu steigern, die Zusammenarbeit zu intensivieren und gemeinsam Perspektiven für zukünftige Kooperationsinhalte zu eröffnen. Berichtet wurde bspw. von einer Vereinbarung, in der ein jährlich stattfindendes Resümee-Gespräch regelmäßig stattfindende Quartalsbesprechungen ergänzt.

Erfahrungen mit der Kooperation

Die Zusammenarbeit vor Ort ist von zentraler Bedeutung. Vor allem der persönliche Kontakt sollte genutzt werden, um das Wissen beider Seiten zu erweitern. Hierfür förderlich ist es bspw. Beschäftigte, auch Teamleiterinnen und -leiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung in das Mehrgenerationenhaus einzuladen – und zwar auch, wenn noch keine gemeinsamen Angebote und Aktivitäten durchgeführt werden. Auch sollten Mehrgenerationenhäuser die Chance nutzen, sich über bestehende Programme, Regelungen und gesetzliche Rahmenbedingungen fortlaufend zu informieren.

Erster und Zweiter Arbeitsmarkt

Arbeit ist ein menschliches Grundbedürfnis. Aufgrund ihres niedrigschwelligen Zugangs zu sich in schwierigen Lebenslagen befindenden Menschen sind Mehrgenerationenhäuser auch Anlaufstelle und Einsatzort für eine Reihe von Arbeitsgelegenheiten (AGHs) wie bspw. der Bürgerarbeit. Häufig sind dies Menschen, die vor vielen Herausforderungen stehen. Die Bürgerarbeit ermöglicht es sog. „arbeitsmarktfernen" Personen, (wieder) Anschluss zu finden, sich langsam an einen strukturierten Alltag zu gewöhnen und zu erfahren, „gebraucht" zu werden.

Mehr Generationen Haus

Es gilt zu beachten, dass Instrumente des zweiten Arbeitsmarktes das Ziel haben, die Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern. Ziel ist und bleibt somit die berufliche Wiedereingliederung. Schritte auf dem Weg zum Ziel können z.B. die Aufnahme eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (sog. Mini-Jobs) sein.

So kann auch einer der diskutierten Herausforderung bei der Zusammenarbeit begegnet werden – unterschiedlichen „Gesprächskulturen“. Eine gemeinsame Gesprächskultur zu finden, bedeutet die institutionellen Unterschiede zwischen gemeinnützigen Einrichtungen und öffentlicher Arbeitsverwaltung kommunikativ zu harmonisieren. Dies betrifft bspw. die Verbindung zwischen gesetzlich geregelter Rahmenbedingung, projekt- und maßnahmenbezogener Finanzierung und der niedrigschwelligen Arbeit der Häuser. Letztere setzt häufig dort an, wo es darum geht, Menschen langsam und schrittweise wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Umso wichtiger ist es, im Einzelfall kurz- und langfristige Perspektiven zusammenzuführen. Dies kann im engen Austausch zwischen den Partnern gelingen. Eine Herausforderung in der Zusammenarbeit können Reformen und Veränderungen in der öffentlichen Arbeitsverwaltung darstellen. Eine schriftliche Kooperationsvereinbarung kann dabei unterstützen, auch bei wechselnden Zuständigkeiten und Ansprechpersonen stabile Kooperationsbeziehungen zu etablieren.

Gerade bei dieser Form der „Übersetzung“ und Verstetigung können die Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) am Arbeitsmarkt einen wertvollen Beitrag leisten.

Anregungen der Bundesagentur für Arbeit

- **Sich fortlaufend über aktuelle Entwicklungen informieren**
  Informationen finden sich u.a. auf der Internetseite der ESF-Regiestelle.
- **Den Dialog und den Austausch suchen**
  Um bspw. den Dialog über eine sinnvolle Auswahl an Maßnahmen und Instrumenten zu fördern, empfiehlt es sich, eine Trägerkonferenz zu veranstalten. Mehrgenerationenhäuser, ko-

Mehr Generationen Haus

operierende Partner, Kommunen, Agenturen für Arbeit und Jobcenter können so Leistungen und Erfolge diskutieren und gemeinsam Entwicklungs- und Finanzierungsperspektiven erarbeiten.

4.2 Was sind Inhalte, Themen und Zielgruppen der Kooperationen?

Zentrale Themenbereiche und Inhalte

Themenbereiche und Inhalte der Kooperationen sind sehr vielfältig – wie auch die Nutzerinnen und Nutzer der Angebote. Oft ist es der erleichterte Zugang zu bestimmten Zielgruppen, den die öffentliche Arbeitsverwaltung über die Mehrgenerationenhäuser findet. In diesem Zusammenhang häufig angesprochene Angebotsformen sind Beratungen sowie Informationsbörsen und -veranstaltungen. Themen sind bspw.

- Fragen zum Leistungsbezug in der Grundsicherung,
- Hilfestellung bei der Berufsfindung und -wahl,
- Entwicklung realistischer Berufswünsche,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- beruflicher (Wieder-)Einstieg oder auch
- die Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse.

Kooperationen können zudem auch Bildungsangebote, institutionelle und flexible Kinderbetreuung, bspw. auch die Qualifizierung und Vermittlung von Tagespflegepersonen, auch in der Demenzbetreuung sowie die berufliche Erprobung Freiwillig Engagierter und öffentlich geförderter Beschäftigter umfassen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wie die Chancengleichheit von Frauen und Männern sind wichtige Handlungsfelder.

Zentrale Zielgruppen

Familien und (junge) Eltern sowie Alleinziehende sind häufig Zielgruppen, die gemeinsam angesprochen und unterstützt werden. Diskutierte Beispiele waren auch Väter in bzw. nach der Eltern-

zeit, Migrantinnen und Migranten, gering Qualifizierte und zunehmend auch alleinstehende, arbeitssuchende Männer über 50. Auch die Unterstützung von Jugendlichen bzw. unter 25-Jährigen ist von Interesse, bspw. im Kontext von Maßnahmen der Jugendberufshilfe.

Menschen mit Behinderung

Die Beschäftigung von Menschen mit körperlichen und/oder psychischen Einschränkungen kann verschiedene Formen annehmen. In Trägerschaft des Pommerschen Diakonievereins e.V. unterhält bspw. das Mehrgenerationenhaus „Bürgerhafen“ in Greifswald sowohl das „BIO-Bistro“, ein Integrationsprojekt für Menschen mit psychischem Handicap, als auch das Inklusionsprojekt Café „Lichtblick”.

Weitere Informationen zu Regelungen des Arbeitsentgelts für Menschen mit Behinderung (§136 SGB IX) finden Sie unter:
http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/138.html oder hier:
http://www.arbeitsagentur.de/nn_26844/Navigation/zentral/Institutionen/Traeger/Werkstaetten-Behinderter/Werkstaetten-Behinderter-Nav.html.

Insbesondere die Kinderbetreuungsangebote der Mehrgenerationenhäuser, die häufig neben der institutionellen Betreuung, flexible Betreuung, im Notfall und zu Randzeiten ermöglichen, verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten einen guten Anknüpfungspunkt für die Unterstützung bei der beruflichen (Neu-)
Orientierung, Qualifizierung und somit dem beruflichen Wiedereinstieg.

Mehr Generationen Haus

Praxisbeispiel aus dem Mehrgenerationenhaus Groß-Zimmern (Hessen)

Das Mehrgenerationenhaus in Groß-Zimmern arbeitet mit der örtlichen Agentur für Arbeit und der Kreisagentur für Beschäftigung (KfB) zusammen. Zwischen der Agentur für Arbeit, der Kreisagentur für Beschäftigung und dem Diakonischen Werk Darmstadt-Dieburg, dem Träger des Mehrgenerationenhauses, wurde ein Kooperationsvertrag unterzeichnet. Die Partner treffen sich regelmäßig, um gemeinsam über Bedarfe zu diskutieren und Ideen zu entwickeln. So ist bspw. ein „Frühstück für Wiedereinsteigerinnen" geplant, zu dem interessierte Frauen aus dem gesamten Landkreis eingeladen werden, um unter anderem Möglichkeiten und Wege der Teilzeitarbeit zu erörtern.

Weitere Informationen finden Sie unter:
http://www.echo-online.de/region/darmstadt-dieburg/gross-zimmern/Kontaktpflege-beim-Fruehstueck;art1290,4518400

Zentrale Ergebnisse

Welche Inhalte, Themenbereiche bzw. Zielgruppen die Kooperation umfasst, hängt von den regionalen Ausgangsbedingungen und den sich daraus ergebenden Handlungsbedarfen ab. Maßgeblich sind hier die lokale Arbeitsmarktsituation, die Bevölkerungsstruktur und deren Entwicklung. Hieraus ergeben sich in der Regel die Zielgruppen und Inhalte, die im Fokus der Jobcenter bzw. Agenturen für Arbeit aber auch der Mehrgenerationenhäuser stehen. Im Gegenzug hängen sinnvolle Kooperationsmöglichkeiten von den Schwerpunkten, Angeboten, Profilen und nicht zuletzt den Zielen der Mehrgenerationenhäuser ab. Je nachdem, welche Nutzergruppen ins Haus kommen, welche Menschen erreicht werden und welche bestehenden Angebote und Aktivitäten bereits durchgeführt werden, sollten Inhalte, Themenbereiche und Zielgruppen der Kooperation im Dialog zwischen den Kooperationspartnern entwickelt werden. Wichtig ist es, dass die Partner ihr gegenseitiges Verständnis und Wissen ausbauen. Je größer das gegenseitige Verständnis und Wissen übereinander, desto passgenauer können Kooperationen etabliert und weiterentwickelt werden.

Mehr Generationen Haus

Praxisbeispiel aus dem Mehrgenerationenhaus in Kiel (Schleswig-Holstein)

Träger des Mehrgenerationenhauses in Kiel ist die Stadtteilgenossenschaft. Gelegen in einem „sozialen Brennpunkt", kooperiert das Haus mit der Kommune, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter. Das Haus beschäftigt u.a. sog. „Ein-Euro-Jobber", setzt beschäftigungsfördernde Projekte um, beschäftigt ca. 25 Bürgerarbeiterinnen und -arbeiter und unterhält eine sogenannte „Schule für Alleinerziehende".
Das Konzept des Projekts „Schule für Alleinerziehende" ist unter Beteiligung einer Müttergruppe im Mehrgenerationenhaus entstanden. Zielgruppe sind alleinerziehende Frauen unter 25 Jahre. Ausgangspunkt war die Frage, warum es bei jungen Müttern zum Schulabbruch kommt und was sich hieraus für die Motivation der Mütter lernen lässt. Der Unterricht erfolgt durch die örtliche Volkshochschule in den Räumlichkeiten des Mehrgenerationenhauses. Die Kosten werden vom Jobcenter getragen, das die Räumlichkeiten des Mehrgenerationenhauses als „geschützten" Raum für die Zielgruppe versteht. So wird die Vermittlung von Schulwissen mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz kombiniert. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmerinnen ein von der Kommune finanziertes Coaching zur Berufswahl. Parallel zur Teilnahme an der Schule ist für die Kinderbetreuung gesorgt, die zum Teil durch das Mehrgenerationenhaus übernommen wird. Die Unterrichtszeiten werden dabei flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der Mütter und Kinder abgestimmt. Die Schule wird so aus verschiedenen Haushaltslinien finanziert und es konnten bereits drei Schulungsreihen erfolgreich durchgeführt werden.

4.3 Was ist der Mehrwert der Kooperation? Was sind Verbesserungsvorschläge?

Mehrwert

Kooperationen bedeuten idealerweise eine Win-Win-Situation für die Beteiligten. Diskutierte Erfahrungswerte machen dabei den folgenden Mehrwert für beide Seiten deutlich.

Mehr Generationen Haus

Die öffentliche Arbeitsverwaltung erreicht Menschen, die sich aus verschiedenen Gründen nicht direkt an sie wenden. Ihre Beratungsqualität steigt, in dem sie auf vorhandene und passende Angebote verweisen können.

Die Mehrgenerationenhäuser können durch die Zusammenarbeit ihren Bekanntheitsgrad vor Ort erhöhen, sich als fester Partner etablieren und neue Ziel- und Nutzergruppen gewinnen. Sie erweitern ihr Angebotsspektrum, ihre Netzwerke und die Verzahnung ihrer ergänzenden und präventiven Leistungen mit den Instrumenten der Regelförderung der Arbeitsverwaltung.

Nicht zuletzt sind es die Nutzerinnen und Nutzer der Häuser und/oder die Leistungsempfängerinnen und -empfänger, die von einer Kooperation am meisten profitieren. Erhöhte Bedarfsorientierung, soziale und persönliche Stabilisierung und nicht zuletzt die Integration in Arbeit sind Aspekte, die zentrale Ergebnisse einer gelungenen Zusammenarbeit darstellen können.

Netzwerke, Programme und Projekte

Eine Kooperation mit der örtlichen Arbeitsverwaltung kann für Mehrgenerationenhäuser auch zu einer Stärkung ihres beschäftigungspolitischen Profils beitragen, in dem sich sowohl die Netzwerkkontakte erweitern als auch Anknüpfungspunkte zu anderen Programmen und Projekten ergeben. Interessant sind bspw. „Perspektive 50plus“ und das Netzwerk „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“ oder auch entsprechende Landesprogramme, bspw. das Freiwillige Soziale Schuljahr (FSSJ).

Wünsche und Impulse für die Zukunft

Gerade aufgrund der Potenziale, die sich durch eine Zusammenarbeit ergeben, ist die Verstetigung der Kooperation zwischen den Mehrgenerationenhäusern und der öffentlichen Arbeitsverwaltung ein zentraler Wunsch der Kooperationspartner. Eine stetig wachsende Zusammenarbeit sollte in einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung münden, um sowohl Kontinuität als auch Bedarfsori-

entierung der Zusammenarbeit zu sichern. Nicht zuletzt kann so dem Abbruch der Zusammenarbeit aufgrund sich ändernder rechtlicher, formaler oder auch personeller Rahmenbedingungen vorgebeugt werden. Steht die Zusammenarbeit auf solch „festen Füßen“, können auch weitere Partner angesprochen und gewonnen werden - bspw. (zertifizierte) Bildungsträger, die Arbeitergeberseite oder auch die Kommunen. Aus Sicht der Mehrgenerationenhäuser ist dies vor allem wünschenswert, um ggf. mögliche (Re-) Finanzierungsquellen zu erschließen. Für eine sinnvolle Stärkung der sozialen Infrastruktur wäre es zudem wünschenswert noch stärker auch mit Pflege- und Krankenkassen zu kooperieren. Ganz konkret könnte bspw. der Ausbau der Teilqualifikationen für im Privathaushalt pflegende Angehörige interessant sein. Zudem ist auch die (ergänzende) Ferienbetreuung der Kinder von Beschäftigten für Unternehmen von großem Interesse, umso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser zu fördern. Beispiele zeigen, dass sich hier – wie in weiteren Feldern - für die Mehrgenerationenhäuser interessante Perspektiven ergeben können.

Mehr Generationen Haus

5. Liste der Teilnehmenden

5.1 Mehrgenerationenhäuser

Mehrgenerationenhaus	Ort	Name
MGH „Genial“-Generationen in Adelsdorf	Adelsdorf	Ursula Worrich
MGH Markt Ammerndorf	Ammerndorf	Sylvia Kaufmann
MGH Berlin-Köpenick	Berlin	Sebastian Lück
MGH Biberach	Biberach	Eva Zeising
MGH Braunschweig	Braunschweig	Ilse Bartels-Langweige
MGH Solaris Förderzentrum für Jugend und Umwelt gGmbH	Chemnitz	Katrin Bramke
MGH der AWO	Dachau	Karin Ulrich
MGH Mütterzentrum Fürth e.V.	Fürth	Heike Herzog
MGH Germeringer Insel	Germering	Sonja Thiele
MGH Bürgerhafen	Greifswald	Dr. Monika Meyer-Klette
MGH Groß-Zimmern	Groß-Zimmern	Angelika Seidler
MGH Mosaik Bachgau	Großostheim	Horst Przybilski
MGH Hof	Hof	Jürgen Schöberlein
MGH Diakonieverein Illschwang-Kastl e.V.	Illschwang	Helmut Kellner
MGH Vinetazentrum	Kiel	Ulrike Pirwitz
MGH Vinetazentrum	Kiel	Petra Tudor
MGH Kirchheim - LINDE Zentrum für Begegnung, Jugend und Kultur	Kirchheim unter Teck	Anja Hezinger
MGH Landsberg	Landsberg	Margarita Däubler
MGH Mütterzentrum Langen e.V.	Langen	Monika Maier-Luchmann
MGH Lübz	Lübz	Kerstin Schünemann
MGH Mainleus	Mainleus	Claudia Wiesner
MGH der Johanniter Miltenberg	Miltenberg	Martina Pechtold
MGH Unter den Arkaden	München	Sabine Loibl-Gänsbacher
MGH Neu Wulmstorf	Neu Wulmstorf	Constanze Warmuth

Mehr Generationen Haus

Mehrgenerationenhaus	Ort	Name
MGH Nürnberg Schweinau	Nürnberg	Eva-Maria Pietzcker
MGH Oestrich-Winkel	Oestrich-Winkel	Christiane Kompch-Maneshkarimi
MGH Pleinfeld	Pleinfeld	Cornelia Wagner
MGH Regenstauf	Regenstauf	Barbara Maier
MGH Regenstauf	Regenstauf	Martin Lorenz
MGH Rehau	Rehau	Sebastian Oehme
MGH Nürnberger Land	Röthenbach	Mechthild Scholz
MGH Miteinander der Generationen	Saarlouis	Christian Gräber
MGH Salzwedel	Salzwedel	Alexander Rekow
MGH Weimar	Weimar	Willy Neubert
MGH Worms	Worms	Christina Heimlich
MGH Wunsiedel	Wunsiedel	Heike Syma
MGH Matthias-Ehrenfried-Haus	Würzburg	Johanna Hecke
MGH Matthias-Ehrenfried-Haus	Würzburg	Carina Bräutigam

5.2 Bundesagentur für Arbeit

Institution	Ort	Name
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	Nürnberg	Heinrich Alt
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	Nürnberg	Heidi Holzhauser
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	Nürnberg	Marco Sauerwein
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	Nürnberg	Dagmar Hebmüller
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	Nürnberg	Ursula Kraus-Weber
Zentrale der Bundesagentur für Arbeit	Nürnberg	Ines Fuchs
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Berlin-Brandenburg	Berlin	Maren Specht
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Sachsen	Chemnitz	Karla Helmsdorf

Mehr Generationen Haus

Institution	Ort	Name
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Hessen	Frankfurt a. Main	Dirk Böttcher
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Bayern	Nürnberg	Patricia Montbrun-Löffler
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg	Stuttgart	Ruth Weckenmann
Agentur für Arbeit	Halle (Saale)	Kerstin Majewski
Agentur für Arbeit	Pirna	Angelika Günzel
Jobcenter	Zwickau	Helga Zetlmeisl
Jobcenter	Dresden	Susanne Schoen

5.3 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Institution	Ort	Name
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Nürnberg	Dr. Cordula Zabel
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Nürnberg	Dr. Franziska Schreyer
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Nürnberg	Torsten Lietzmann

5.4 Programmpartner

Institution	Ort	Name
BMFSFJ	Berlin	Dieter Hackler
BMFSFJ	Berlin	Gudrun Scheithauer
BMFSFJ	Berlin	Ursula Kopp
BAFzA	Köln	Karin Wild
BAFzA	Köln	Heinz-Günter Dickel
BAFzA	Köln	Sylvia Bensch

Mehr Generationen Haus

Institution	Ort	Name
Serviceagentur	Berlin	Anne Oldenburg
Serviceagentur	Berlin	Bettina Haase
Serviceagentur	München	Ruth Burchard
Serviceagentur	München	Annemarie Gerzer-Sass
Rambøll Management Consulting GmbH	Berlin	Anna Iris Henkel
Rambøll Management Consulting GmbH	Berlin	Katharina Kotara

Mehr Generationen Haus

6. Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, im Internet auf: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26574/Navigation/zentral/Buerger/Chancengleichheit/Beauftragte-Chancen/Beauftragte-Chancen-Nav.html

Bundesagentur für Arbeit (2012): Häufig gestellte Fragen zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen, im Internet auf: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Berufl-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Publikation/pdf/FAQ-Zulassung-Traeger-Massnahmen.pdf

Bundesagentur für Arbeit, Kursnet, Suchergebnisse für Fachkundige Stellen (AZAV), im Internet auf: http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/start?target=fks.

Bundesagentur für Arbeit, Suche nach Regionaldirektion, im Internet auf: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27290/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueber-Uns/Regional-Direktionen/Regional-Direktionen-Nav.html

Bundesagentur für Arbeit, Werkstätten für behinderte Menschen, im Internet auf: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26844/Navigation/zentral/Institutionen/Traeger/Werkstaetten-Behinderter/Werkstaetten-Behinderter-Nav.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Haushaltsnahe Dienstleistungen - Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstige, im Internet auf: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/haushaltsnahe-dienstleistung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011), Machbarkeitsstudie: Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen, im Internet auf: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Machbarkeitsstudie-

Haushaltsnahe_20Dienstleistungen-f_C3_BCr-Wiedereinsteigerinnen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

Echo, Online (2013): „Kontaktpflege beim Frühstück“, im Internet auf: http://www.echo-online.de/region/darmstadt-dieburg/gross-zimmern/Kontaktpflege-beim-Fruehstueck;art1290,4518400