

# Neuorientierung und -strukturierung kommunaler Arbeitsmarktpolitik in Leipzig

## Szenario

Arbeitslosenzahl leicht gesunken, Arbeitslosigkeit höher als im Vorjahr, Arbeitskräftenachfrage rückläufig, Arbeitsvermittlungen gesunken, Arbeitslosenquote 17,1% - diese Meldungen des Arbeitsmarktberichtes verweisen auf das hohe und im Trend weiter steigende Ausmaß an Arbeitslosigkeit. Sie verdeutlichen zum anderen in der Gegenüberstellung sinkender Arbeitslosigkeit und rückläufiger Arbeitskräftenachfrage, dass eine steigende Zahl von Bürgern aus der Betreuung durch das Arbeitsamt in die Sozialhilfe der Stadt fällt.

Leipzig und die Leipziger Region leiden in besonderem Maße unter der z.Zt. geringen Dynamik wirtschaftlicher Entwicklung für die es, lokal betrachtet, drei wesentliche Ursachen gibt:

- die noch fehlenden, aber sich, im Zuge unserer Ansiedlungsstrategie, entwickelnden industriellen Kerne,
- die Strukturanpassung in der Bauwirtschaft,
- eine allgemeine Wachstumsschwäche in Deutschland und Europa.

Kombiniert mit Rationalisierungsprozessen in vielen Wirtschaftsbereichen sinkt das Arbeitsplatzangebot, insbesondere für einfache Arbeiten.

Einige Personengruppen sind von dieser Entwicklung besonders be- und getroffen. Es sind dies: Jugendliche, Alleinerziehende, ältere Arbeitnehmer in der Altersgruppe über 50 Jahre darunter auch in akademischen Berufen.

Dieser Entwicklung kann mit der herkömmlichen Ausrichtung und Strukturierung der staatlichen und auch kommunalen Arbeitsmarktpolitik nur begrenzt begegnet werden. Hier sind Bund und Land gefordert, neue Rahmenbedingungen zu setzen.

Die gegenwärtige Entwicklung führt dazu, dass kommunale Politik, d.h. die Städte, in wachsendem Maße die Lasten von Arbeitslosigkeit zu tragen hat, aber andererseits ihre Möglichkeiten, Arbeitsmarktpolitik zu betreiben, stark eingeschränkt sind.

Arbeitsmarktpolitik ist in Kompetenz- und Finanzausstattung nach wie vor Domäne der staatlichen Arbeitsverwaltung.

## Ist-Analyse

Eine seit August tätige innerstädtische Ad-hoc Fachgruppe analysierte die bisherigen Aktivitäten der Stadt Leipzig - siehe auch Anlage 1- und legte die Probleme und Schwachstellen kommunaler Arbeitsmarktpolitik offen - ausführliche Darstellung in Anlage 2 (Auszug aus der Vorlage III/1883). Zusammenfassend lässt sich feststellen:

- Die Stadt betreibt mit einem hohen kommunalen Aufwand über unterschiedlichste Maßnahmeträger Arbeitsmarktpolitik- in der öffentlichen Wahrnehmung steht hierfür meistens nur der bfb. Insgesamt hat die Stadt Leipzig aber im Jahr 2000 über 70 Mio. DM für die Organisation von Beschäftigungsaktivitäten verschiedenster Art ausgegeben.  
Damit belegt Leipzig im Gesamtvolumen der Maßnahmen den Spitzenplatz unter den deutschen Städten.
- Die bisherigen Maßnahmen sind auf unterschiedliche Zielgruppen gerichtet und verfolgen unterschiedliche Ziele – so wurden bei der Bestandsaufnahme u.a. genannt: Mittelstandsförderung, befristete Beschäftigung von Arbeitslosen, Überführung in den

1. Arbeitsmarkt, Erbringung von Leistungen durch die Stadt, die sonst nicht möglich wären

Bei aller Würdigung der bisher geleisteten Arbeit kann aber ein entscheidender Schwachpunkt nicht übersehen werden - die derzeit fehlende inhaltliche und zielorientierten Steuerung und Koordination sowie Evaluierung der städtisch initiierten und finanzierten Aktivitäten.

- Wirtschaftsförderung, Sozialpolitik, Jugendpolitik, Stadtentwicklung, Personalamt-Dienstleistungsangebot der Stadt (zusätzliche Leistungen im öffentlichen Interesse).
- Der fehlenden Koordinierung der verschiedenen Aktivitäten und Instrumente der Stadt, ihrer Beteiligungen und Eigenbetriebe
- Der Unzulänglichkeit umsetzungs begleitenden Controllings und der Evaluierung von Maßnahmen.
- In der fehlenden Zielgruppenbestimmung und Ergebnisdefinition,
- Dem daraus abgeleiteten ( gemessen an den sozialen und wirtschaftlichen Zielen städtischer Politik) ineffizienten Einsatz der Mittel .

Kommunale Arbeitsmarktpolitik bedarf unseres Erachtens und angesichts der Analyse einer grundlegenden Neuorientierung und -strukturierung.

Gleichzeitig ändert sich das Umfeld für kommunales Handeln permanent - auf staatlicher Ebene gegenwärtig durch das job AQTIV Gesetz des Bundes und auf europäischer durch die Orientierung der Europäischen Kommission auf die Erarbeitung und Umsetzung Lokaler Aktionspläne für Beschäftigung.

### **Rahmenbedingungen/Rechtsgrundlage**

Mit dem **job AQTIV Gesetz** vollzieht sich ein grundlegender Wandel staatlicher Arbeitsmarktpolitik. Wesentliche Punkte sind:

- die Qualifizierung der Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes durch Einsatz der Instrumente profiling (Erfassung der persönlichen Qualitäten des Arbeitslosen) und Erarbeitung von Eingliederungspläne mit Rechten und Pflichten,
- die Aufwertung von Vergabe ABM und eine Ausweitung von Infrastrukturmaßnahmen,
- die stärkere Vernetzung von ABM mit Qualifizierungsmaßnahmen,
- die Unterbindung von ABM Förderketten (eine erneute Einweisung in ABM ist erst nach einer Unterbrechung von drei Jahren möglich),
- die verstärkte Förderung der Altersgruppe über 55 Jahre durch SAM
- die rechtliche Verankerung von Jugend ABM,
- die erhebliche Erleichterung für Arbeitnehmerüberlassung,
- die Übernahme von job-rotation als Regelinstrument der Arbeitsförderung,
- die Zusammenfassung unterschiedlichster Lohnkostenzuschüsse zu einem transparenten System,
- die besondere Förderung für Langzeitarbeitslose,
- die Würdigung ehrenamtlicher Tätigkeit als Brücke zu regulärer Beschäftigung.

Erst mit den Richtlinien zum Gesetz lassen sich die Wirkungen für die Stadt näher bestimmen. An Positivem kann jedoch auch mit Blick auf die eigene Neuprofilierung hervorgehoben werden:

1. Stärkere Möglichkeiten für Infrastrukturmaßnahmen und Vergabe ABM,
2. Abbau des Fördermittelschungels,
3. Stärkere Berücksichtigung von Problemgruppen (Jugendliche, Langzeit- und ältere Arbeitslose),
4. Bessere Möglichkeiten für die Kommune beschäftigungspolitisch über Arbeitnehmerüberlassung tätig zu werden.
5. Würdigung ehrenamtlicher Tätigkeit - dies sollte besonders für die Programme URBAN und Soziale Stadt wirken.

Aber auch Gefahren werden deutlich:

1. Eine Unterbindung von Förderketten heißt für bestimmte Personengruppen ein Herausfallen aus Systemen des Arbeitsamtes in jenes der Sozialhilfe.
2. Stärkere Vernetzung von ABM mit Qualifizierung kann für die Stadt höhere finanzielle Belastung für ABM in eigener Trägerschaft bedeuten.

Arbeitslosigkeit entfaltet ihre Wirkung auf lokaler Ebene und bedroht zunehmend die wirtschaftliche und soziale Leistungsfähigkeit von Städten. Die Europäische Kommission sieht daher in der Entfaltung kommunaler Initiativen eine entscheidende Ebene der Aktivitäten gegen Arbeitslosigkeit und unterstützt die Erarbeitung integrierter Konzepte und koordiniertes Handeln. Die Stadt wurde mit Blick auf die Unterstützung aus Brüssel bereits aktiv und beantragte die Ko-finanzierung eines Projektes zur besseren Koordinierung zwischen Institutionen und Ressorts der Arbeitsmarktpolitik - Projekt LISBOLEP.

## **Leitbild**

Angesichts der generellen Arbeitsmarktsituation, als Konsequenz der aus der Analyse gezogenen Schlussfolgerungen und unter Berücksichtigung der sich weiter verändernden Rahmenbedingungen externer Förderungen und gesetzlicher Änderungen besonders durch das Job-AQTIV Gesetz

**müssen Leitbilder der Leipziger kommunalen Beschäftigungspolitik neu formuliert und in ein entsprechendes Handeln umgesetzt werden.**

Fünf Überlegungen sind handlungsleitend :

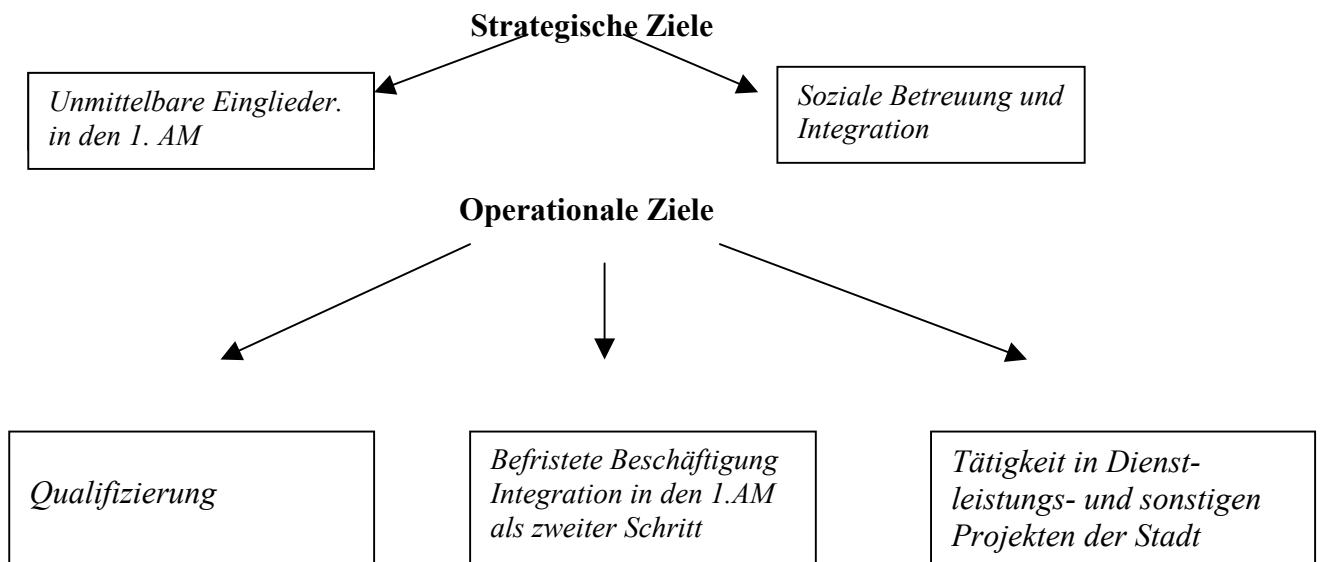
- a) Leipziger Beschäftigungspolitik findet statt unter der Leitlinie des Förderns und Forderns
- b) Leipziger Beschäftigungspolitik eröffnet individuelle Chancen
- c) Leipziger Beschäftigungspolitik entwickelt und bietet angepasste Instrumente und Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen an
- d) Die Stadt Leipzig arbeitet gemeinsam mit allen relevanten Akteuren in der Region an der Entwicklung einer breiten Träger- und Kooperationslandschaft für die Umsetzung dieser Maßnahmen
- e) Leipzig ist eine Werkstatt für innovative kommunale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

## Warum Fördern und Fordern?

Es kann beim Thema des Förderns **und** Forderns nicht um einen abstrakten Prinzipienstreit gehen, ebenso wenig um eine schlichte Neuauflage zyklisch wiederkehrender populistischer Schuldzuweisungen an die Betroffenen von Arbeitslosigkeit als - wegen fehlenden Arbeitswillens - eigentlich für sie Verantwortliche.

Erforderlich ist vielmehr, eine neue Balance **beider** Imperative zu finden und insbesondere die praktischen Voraussetzungen für einen neuen Sozialkontrakt **aktivierender** Sozialhilfe und Arbeitsförderung zu schaffen. Erst wenn das „Fördern“ qualifiziert erfolgt und echte Chancen für die Betroffenen eröffnet werden, kann auch „Fordern“ von Mitwirkung, Kooperation und aktiver Selbsthilfe als notwendiges zweites Standbein eines Sozialkontrakts ausgebildet werden.

Abgeleitet aus diesen Leitlinien ist wie folgt, die Zielhierarchie für die in Maßnahmen einbezogenen Personen neu zu ordnen



Aus diesen Überlegungen zur Neuorientierung ergeben sich fünf Forderungen für eine Reorganisation kommunaler Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in Leipzig:

### **Handlungsfelder**

1. Einheitliche inhaltliche Steuerung und Koordination kommunalen Handelns
2. Stärkere Vernetzung zwischen den in der Arbeitsmarktpolitik agierenden Politikbereichen
3. Zielgruppenbestimmung und eine entsprechende Ausrichtung der Trägerlandschaft auf diese Zielgruppen ( siehe auch Anlage 3)
4. Controlling und Evaluation von Maßnahmen und Trägern mit Bezug auf die sozialen und wirtschaftlichen Ziele der Stadt
5. Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren in der Region an der Entwicklung einer breiten Träger- und Kooperationslandschaft.

Neuorientierung und Profilierung ist in und mit der alten Struktur kommunaler Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik nur bedingt umsetzbar. Kommunale Arbeitsmarktpolitik in Leipzig sollte daher **reorganisiert und auf Leitbilder, Ziele und Zielgruppen justiert werden.**

Insbesondere steuernde und integrative Funktionen müssen, bei stärkerer Arbeitsteilung zwischen den Trägern, in das System eingebaut werden.

Auf der politischen Steuerungsebene ist dies bereits mit der Bildung des "Arbeitskreises Kommunale Beschäftigungspolitik" geschehen, der nicht nur Stadträte, sondern auch von Arbeitslosigkeit Betroffene und Vertreter von Verbänden einbezieht.

In der **Reorganisation** der Verwaltung muss auf der bestehenden Grundstruktur aufgebaut und diese durch folgende Elemente ergänzt werden:

- Eine Stabstelle "Arbeitsmarktpolitik" zur einheitlichen Steuerung des Verwaltungshandelns
- die Umwandlung der ad-hoc Gruppe in eine ständige Arbeitsgruppe aus Vertretern der in der Beschäftigungspolitik tätigen Politikbereiche (Dezernate) und kommunalen Träger zur Koordination der Maßnahmen
- Aufbau eines Systems für eine problem- und zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik mit einer zentralen Anlaufstelle für "Betroffene" und mit der Umsetzung fallbezogener Maßnahmen - im Schema als "front desk" dargestellt; gegenwärtig ist diese Struktureinheit in Ansätzen bereits in Form der Gemeinschaftsstelle Arbeitsamt/Sozialamt tätig
- Stärkere Differenzierung in der Trägerlandschaft, Wettbewerb zwischen den Trägern um einer Verfestigung von Strukturen und dem Aufkommen von Anspruchsdenken entgegenzuwirken
- Vernetzung und Zusammenarbeit mit Arbeitsamt und Kammern sowie Unternehmerverbänden

Die organisatorische Grundstruktur ist im Schaubild - Anlage 4- dargestellt.. Die Träger und Themen sind im Schaubild den Politikbereichen zugeordnet. Strukturen, die neu eingerichtet werden, ihr Tätigkeitsfeld verändern oder aufgewertet werden müssen, sind grau unterlegt.

### Aufgaben einzelner Strukturelemente

Struktureinheit	Aufgaben
Stabstelle Arbeitsmarktpolitik	Erarbeitung von Strategien zur Beschäftigungspolitik Vorgabe von Zielen Inhaltliche Steuerung auf Arbeitsebene Betreuung des Arbeitskreises Kommunale Beschäftigungspolitik Controlling der Maßnahmen Evaluierung der Maßnahmen Clearingsstelle für Maßnahmen Jahresbericht zur Arbeitsmarktpolitik der Stadt
AG Arbeitsmarktpolitik (mit Vertretern aus allen betroffenen Dezernaten)	Koordinierung zwischen Politikbereichen, Trägern und Themen
Front desk	Anlaufstelle für Personen aus den Zielgruppen

	Case management <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sofortige Analyse (Profiling, Sozialanamnese, Stärken/Schwächen)</li> <li>• Entscheidung zu den dem individuellen Fall angemessenen Maßnahmen</li> </ul>
Struktureinheit/Instrument	Aufgaben
Bfb (neu)	Ausbau des Systems "HzA" mit dem Ziel des Aufbaus eines abgestuften Systems <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übergangsbeschäftigung für Fälle mit multiplen Vermittlungshemmnissen</li> <li>• Kommunale Servicearbeit für Fälle, die nicht direkt auf dem 1. AM vermittelt werden können, Vermittlung zu anderen Trägern</li> <li>• Probearbeit in regulären Fällen, Vermittlung in Praktika, Sicherung der Finanzierung</li> <li>• Vermittlung zu 1. AM</li> <li>• Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung</li> </ul>
Eigenbetrieb Engelsdorf (KEE), Personalamt sowie ein weiterer stadteigener Träger (ARB GmbH)	Management von Regie ABM
LESG	Vergabe ABM - Ableiten der weiteren Strategie nach Bekanntwerden der Richtlinien zum job-AQTIV Gesetz - siehe auch Vorlage Vergabe ABM 2002
PUUL Personalentwicklungsgesellschaft	Personalmanagement, Qualifizierung und Vermittlung für den 1. Arbeitsmarkt
Aufbau weiterer Träger (z.B. Gebietservice URBAN)	Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit für Personen, die auf dem 1. AM vermittelt werden können: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau eines Qualifizierungssystems</li> <li>• Durchsetzung neuer Lohnformen - Kombilohn</li> <li>• Quartiersbezogene Arbeit</li> </ul>
Freie Träger	Stärkere Einbindung freier Träger in das Gesamtsystem und in Maßnahmebereiche, um Dynamik und Wettbewerb zu sichern

Mit diesen verschiedenen Instrumenten hätte die Stadt Leipzig zum einen **eigene** Gesellschaften bzw. Eigenbetriebe, mit denen sie selbst **direkt** steuern kann, welche Ziele für welche Zielgruppen mit welchen Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Hier ist sie dann auch **kurzfristig** handlungs- und steuerungsfähig.

Darüber hinaus kann die Stadt Leipzig über die Nutzung der **externen** freien Träger weitere spezifische Ziele, Zielgruppen und Maßnahmen umsetzen (lassen), die jeweils **mittelfristig** und **indirekt** über Leistungsvereinbarungen gesteuert werden.

Grob lassen sich die eigenen Gesellschaften und die Schwerpunkte ihrer Ausrichtung so kennzeichnen:

Instrument/Maßnahmeträger	A
Bfb (neu)	Breites Spektrum von zielgerichteten HzA Maßnahmen, mit niedrig schwelligen Arbeitsangeboten und auch der

	Verbindung zum 1. Arbeitsmarkt u.a. über gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung
Eigenbetrieb Engelsdorf (KEE), Personalamt sowie ein weiterer stadteigener Träger (ARB GmbH)	Für spezifische Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik werden AB-Regie Maßnahmen durchgeführt, die durch die Stadt (Dezernate) definierte (zusätzliche) Arbeitsbereiche und Dienstleistungen umfassen
LESG	Gezielte Kombination von Wertschöpfung und Beschäftigung in geeigneten Arbeitsbereichen – auch zur Abfederung des Abbauprozesses im Baubereich
PUUL Personalentwicklungsgesellschaft	Direkte Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt für geeignete Zielgruppen aus dem Bereich der Arbeitssuchenden und Sozialhilfeempfänger, Unterstützung bei notwendigen Qualifizierungsprozessen für den Einsatz bei Investoren und Unternehmen im Bestand
Aufbau weiterer Träger (z.B. Gebietservice URBAN)	Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit für Zielgruppen, die auf dem 1. AM vermittelt werden können
Freie Träger	Spezifische Maßnahmen für definierte Ziele, Zielgruppen und Maßnahmen

Für die Umsetzung dieses Strukturvorschlages ergeben sich folgende **nächste Schritte**:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bildung der Stabstelle "Arbeitsmarktpolitik",</li> <li>- Festlegung der Aufgaben und Arbeitsteilung in der Trägerstruktur,</li> <li>- Stärkung der Gemeinschaftsstelle,</li> <li>- Umsetzung jobAQCTIV Gesetz insbesondere im Bereich VergabeABM,</li> <li>- Aufbau weiterer neuer Strukturelemente, insbesondere 3. stadteigener Träger von Regie ABM (Vorschlag: LFS GmbH)</li> <li>- Herstellung einer Arbeitsteilung zwischen bfb, KEE und 3. stadteigenem Träger bei Neuorientierung der Tätigkeit des bfb,</li> <li>- Erarbeitung eines Finanzierungskonzeptes - Anlage 5 enthält einen ersten Überblick zu einbezogenen Personen und den städtischen Kofinanzierungsbedarf</li> </ul> |
|---|

**Schlussbemerkung:**

Ziel der Neuorientierung und Reorganisation ist es, die verfügbaren Mittel wirtschaftlicher, sinnvoller und zielgerichteter einzusetzen sowie den sozialpolitischen Handlungsspielraum zu erweitern. Grundlegende Bezugsebene der Maßnahmen muss die Vorbereitung, Qualifizierung und Vermittlung zu Beschäftigungsverhältnissen auf dem 1. Arbeitsmarkt sein. Gleichwohl wird dieses neue Modell nur bedingt auf die Behebung der Grundprobleme der internationalen, nationalen und lokalen Ökonomie wirken und nicht zu einer umfassenden und nachhaltigen Belebung des Arbeitsmarktes führen. Hierfür sind neben einem guten weltwirtschaftlichen Klima Reformen höherer Komplexität und anderer Bezugsebenen erforderlich, auf die eine Stadt nur bedingt Einfluss hat.

## Anlage 1

Durch die Stadt wurden an **geförderten Beschäftigten** (ohne eigenes Overhead) initiiert:

<b>Instrument</b>	<b>Teilnehmer Jahre</b>
Vergabe ABM (über LESG)	215
ABM im Rathaus und bei Eigenbetrieben (ohne bfb und Kommunaler Eigenbetrieb Engelsdorf – KEE)	502
SAM im Rathaus	35
Sozialhilfeempfänger (HzA Projekte)	1.330
Eigenbetriebe für Beschäftigungsförderung (bfb und KEE – ohne Sozialhilfeempfänger)	3.320
<i>Davon Fachämter:</i>	<i>1.300</i>
Verträge Fachämter mit Stadt externen Dritten (z.B. Columbus)	1.000
<b>Summe:</b>	<b>6.400</b>

An **Maßnahmeaufwand** wurden damit im Jahr 2000 durch die Träger umgesetzt:

<b>Instrument</b>	<b>Millionen DM</b>
Vergabe ABM (über LESG)	26,6
ABM im Rathaus und bei Eigenbetrieben (ohne bfb und Kommunaler Eigenbetrieb Engelsdorf – KEE)	19,3
SAM im Rathaus	1,9
Sozialhilfeempfänger (HzA Projekte – ohne Zahlungen für 1999)	30,7
Eigenbetriebe für Beschäftigungsförderung (bfb und KEE – ohne Sozialhilfeempfänger)	140
<i>Davon Fachämter:</i>	<i>54,8</i>
Verträge Fachämter mit Stadt-externen Dritten (z.B. Columbus)	25
<b>Summe:</b>	<b>243,5</b>

Direkter Aufwand der Stadt Leipzig (**ohne Overhead in der Kernverwaltung**):

<b>Instrument</b>	<b>Millionen DM</b>
Vergabe ABM (über LESG)	10
ABM im Rathaus und bei Eigenbetrieben (ohne bfb und Kommunaler Eigenbetrieb Engelsdorf – KEE)	0,8
SAM im Rathaus	1,1
Sozialhilfeempfänger (HzA Projekte – ohne Zahlungen für 1999)	30,7
Eigenbetriebe für Beschäftigungsförderung (bfb und KEE – ohne Sozialhilfeempfänger)	22,5
<i>Davon Fachämter:</i>	<i>7,5</i>
Verträge Fachämter mit Stadt-externen Dritten (z.B. Columbus)	5
<b>Summe:</b>	<b>70,1</b>

## Anlage 2 (Auszug aus der Vorlage III/1883)

### An Schwachstellen und Problemen zeigen sich:

1. Die vorliegenden Beschreibungen von Zielen, Zielgruppen und (erwarteten) Ergebnissen weisen – ihre genaue Bestimmung, ihre Systematik und Gewichtung betreffend - erhebliche **Schwachstellen** auf, an denen zu arbeiten ist. Dies betrifft insbesondere:
  - Die genaue Bestimmung und Konkretisierung der Ziele bzw. Zielhierarchien aus gesamtstädtischer Sicht.
  - Die klare Definition der Zielgruppen, für die Maßnahmen durchgeführt werden sollen.
  - Die klare Beschreibung/Vorgabe, welche Ergebnisse konkret erreicht werden sollen.
2. Notwendig ist es, die **politische Diskussion** über die Ziele und Zielgruppen kommunaler Beschäftigungsmaßnahmen weiterzuführen.  
Erst auf dieser Grundlage ist entscheidbar, welche Aufwände für welche Personengruppen mit welchen erwarteten Ergebnissen realisiert werden sollen. Derzeitig werden vor allem die gesetzlichen Möglichkeiten und Vorgaben für die jeweiligen Maßnahmen als Orientierung genutzt.
3. Künftig sollte deshalb das **Controlling** der Maßnahmen (Aufwand je Instrument und auch unterschieden nach durchführenden Trägern) sowie die **Evaluierung der Wirksamkeit** ein integraler Bestandteil der Umsetzung kommunaler Beschäftigungsmaßnahmen sein und extern über **Kooperationen** wissenschaftlich/ methodisch fundiert realisiert werden. Nur so lassen sich klare und belastbare Aussagen zu den kurz- und mittelfristigen Effekten der Maßnahmen gewinnen – und damit überprüfen, wie weit die vorgegebenen politischen Ziele erreicht wurden.
4. Es fehlt eine **koordinierende Funktion** für beschäftigungspolitische Maßnahmen innerhalb der Verwaltung.  
Innerhalb der Stadtverwaltung ist eine Struktur notwendig, die Träger und Maßnahmen koordiniert. Strategie und Ziele sind auf politischer (Entscheidungs-)ebene zu bestimmen, die Durchführung erfolgt auf Verwaltungs-/ Umsetzungsebene.
5. Die **innerstädtischen Schnittstellen** sind bezogen auf ihre jeweiligen Aufgaben (einschließlich Datenübergaben) unzureichend definiert.
6. Die Schnittstellen zu den **Maßnahmeträgern** außerhalb der Verwaltung sind (u.a. rechen-technisch) teilweise unzureichend definiert und ausgebaut.
7. Die Arbeit der **Gemeinschaftsstelle** weist nach den bisherigen Erfahrungen konzeptionelle, personelle und Schwachstellen in den Schnittstellen auf.
8. Das methodische Problem der **Evaluierung** spiegelt sich auch institutionell. Folgerungen sind daher in jedem Fall Ämter und Institutionen übergreifend und haben **Daten- bzw. rechentechnische Konsequenzen**
9. Weitere Konsequenzen ergeben sich aus der zunehmende Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf **individualisierte Lösungen**.  
Die Qualifikation der Mitarbeiter in den Ämtern (Arbeitsamt wie Sozialamt) ist hierfür nicht ausreichend. Investitionen in die **Personalentwicklung** sowie die Beauftragung Dritter werden dringend notwendig.
10. Im **Ergebnisbericht** der 1. Arbeitsmarktpolitischen Konferenz gab es recht konkrete Ideen und Empfehlungen für Maßnahmen. Viele davon liegen seit dem brach und wurden nicht umgesetzt.
11. Die Datenbasis über den Arbeitsmarkt ist unzureichend und bedarf dringender Verbesserungen, um eine Zielgruppen orientierte Arbeit zu ermöglichen.

## Anlage 3

### Zielgruppen kommunaler Arbeitsmarktpolitik - analytischer Ansatz

Wichtig für die Neuorientierung und Profilierung städtischer Politik ist eine genauere Festlegung auf Zielgruppen und eine definierte Arbeitsteilung zur staatlichen Arbeitsverwaltung. Während letztere für das "Normal- und Massengeschäft" zuständig ist, sollte sich kommunale Tätigkeit auf Personengruppen mit folgenden Beschreibungsdimensionen konzentrieren:

- Alter (z. B. bis 25 Jahre, über 55-Jährige)
- Ausbildung, Qualifikation
- Einstellung („Willigkeit“) zur Arbeit
- Derzeitiger Status (arbeitslos, langzeitarbeitslos, Sozialhilfeempfänger)
- Bisheriger Verlauf/Erfolg von Maßnahmen
- Berufsgruppe (z. B. Bauarbeiter)
- Familien-/Haushaltsstand (z. B. Alleinerziehende)
- Geschlecht
- keine, außer gesetzlichen Vorgaben

Unter Zuhilfenahme dieses Rasters ergeben sich folgende Zielgruppen:

#### Zielgruppe 1:

Neuzugänge und Personen im Bestand mit HLU-Bezug unter einem Jahr, die neben einer guten und aktuell nutzbaren bzw. nachgefragten Ausbildung auch über ausreichende Arbeitserfahrungen und Motivation verfügen. Dies ist die Gruppe derjenigen, die normalerweise (fast ohne Hilfe) nur kurz in den jeweiligen Sicherungssystemen verbleiben.

Hier liegt der Schwerpunkt für die Arbeit der Personalentwickler in der gezielten Unterstützung bei der Vermittlung und Suche nach einem neuen Unternehmen. Zuschüsse an Unternehmen werden eher im Ausnahmefall notwendig sein, kurzfristige Anpassungsqualifikation nur an die jeweiligen betrieblichen Bedingungen während der Arbeit durchgeführt.

Es entsteht in erster Linie personalintensiver Beratungsaufwand.

#### Zielgruppe 2:

Hierbei handelt es sich um Neuzugänge und Personen im Bestand mit HLU-Bezug unter einem Jahr (und teilweise bis zu zwei Jahren), die entweder einen nicht mehr ganz aktuellen und nachgefragten Qualifizierungsstand haben oder noch keine weitergehenden Berufs- und Arbeitserfahrungen. Die Motivationsstruktur ist grundsätzlich positiv, allerdings teils durch schlechte Erfahrungen geprägt oder noch nicht ausreichend stabilisiert.

Hier ist eine Kombination der für die Zielgruppe 1 benannten Instrumente (personalintensiver Beratungsaufwand durch die Personalentwickler von Arbeits- und Sozialamt) mit anderen auch bisher zum Teil schon praktizierten Instrumenten notwendig. Dazu gehören in erster Linie zwei Ansätze: Dies sind befristete Lohnkostenzuschüsse für die Unternehmen (oder/und Übernahme eines Teils der Sozialversicherungsbeiträge) sowie längerfristige Anpassungsqualifizierungen in den Unternehmen, wenn notwendig verbunden mit externer Qualifizierung in Modulen. Sinnvoll erscheint insbesondere die Einsatzmöglichkeiten in

Leiharbeitsunternehmen zu optimieren. Eine sozialpädagogische Betreuung sowie die Hilfe bei häuslichen Problemen wird im Einzelfall notwendig werden.

### Zielgruppe 3:

Hierbei handelt es sich um Neuzugänge und Personen im Bestand mit HLU-Bezug von bis zu 2 Jahren, teilweise auch darüber hinaus, die keine oder eine veraltete Ausbildung, zum Teil keine oder völlig unetliche Arbeitserfahrungen haben und deren Motivation soweit gesunken ist, dass diese zu entwickeln ein wichtiger Eckpunkt ist, zu verhindern, dass sie nicht in die Kategorie der Langzeit(arbeitslosen) bzw. Langzeitbezieher von Sozialhilfe entgleiten.

Sie waren bisher schon eine wichtige Zielgruppe von Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit (HzA) bzw. von ABM oder vergleichbaren Instrumenten. Dies sollte – einschließlich adäquater sozialpädagogischer Betreuung und Personalentwicklung – zielgerichteter und unteretzt mit Evaluations- und Verlaufsstudien durch eine vielfältige Trägerlandschaft unter der gemeinsamen Regie von Arbeitsamt/Sozialamt zukünftig umgesetzt werden. Der Aufwand für die Personalentwickler liegt hier höher als bei den beiden vorgenannten Zielgruppen, die Arbeiten, die durchgeführt werden, haben gemeinnützigen Charakter. Die Übergänge zu den Instrumenten bei Zielgruppe zwei sollten fließend sein, insbesondere in den unternehmensnahen Bereich (Leiharbeit). Angepasste Qualifizierungen sollten nach einer ersten erfolgreichen Arbeitsphase gezielt vorgenommen werden.

### Zielgruppe 4:

Hierbei handelt es sich in erster Linie um Menschen mit längerfristigem Sozialhilfebezug, die unter weiteren Einschränkungen persönlicher Natur leiden und kurzfristig nicht zu regelmäßiger (erwerbs-)Arbeit in der Lage sind.

Bei dieser Zielgruppe bewegen sich die eingesetzten Instrumente eher in der Nähe therapeutischer Ansätze und Methoden, um Selbständigkeit und Erwerbsfähigkeit vom Grunde her neu aufzubauen bzw. wiederzubeleben. Die bisher hierzu entwickelten Trainings- und Sozialprogramme sind zielgerichteter und unteretzt mit Evaluations- und Verlaufsstudien weiter zu führen.

AK Kommunale  
Beschäftigungspolitik

Dezernat Wirtschaft und Arbeit

Referat Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsgruppe Arbeitsmarktpolitik (ämter- und trägerübergreifend)

Beirat „Soziale Stadt“

**Politikbereiche**

Beschäftigungsförd.

Jugendpolitik

Sozialpolitik

Stadtentwicklung

Dienstleistungen der  
Stadt

**Dezernate**

Dezernat VII

Dezernat V

Dezernat VI

Dezernat V

Dezernat III

Dezernat I

Dezernat VII

**Träger/  
Themen**

FRONT DESK/ Gemeinschaftsstelle AA und Sozialamt

**K  
A  
M  
M  
E  
R**

Innovative Arbeitsmarkt-  
projekte

bfb  
Hilfe zur Arbeit  
AN-Überlassung

LESG

Eigenbetrieb  
Engelsdorf  
(ABM)

PUUL  
Personalentwicklungsges.mbH

Jugendberufshilfe

Gebietsservice  
URBAN

Personalamt

Freie Träger

12

Soziale Stadt

**A  
R  
B  
E  
I  
T  
S  
A  
M  
T**

## Anlage 5:

### Erster Überblick über beschäftigungsfördernde Maßnahmen, die durch die Stadt Leipzig initiiert und mitfinanziert werden:

<b>Träger/ Maßnahmeart</b>	<b>Einbezogene Personen</b>	<b>Finanzierung/Eigenanteil - in Mio DM-</b>
LESG / Vergabe ABM	700 – 800	30
Bfb / HzA Projekte	830 Sozialhilfeempfänger 450 (Auslaufende ABM/SAM in 2002)	21  10
Kommunaler Eigenbetrieb Engelsdorf – KEE /Regie ABM/SAM	ca. 650	2
Personalamt / Regie ABM und SAM	600-700	2
(ARB GmbH als) Dritter Träger / Regie ABM/SAM	600	4
Personalentwicklungsgesellsc haft PUUL / Direktvermittlung 1. Arbeitsmarkt	100	1
Gemeinnützige AN- Überlassung	50	1
ABM sonstige Träger	1000	5
Sozialamt/Jugendamt besondere Maßnahmen für Jugendliche SHE	200	2
Sonstige Maßnahmen Sozialamt für Sozialhilfeempfänger	600	8
<b>SUMME</b>	<b>5.800-6.000</b>	<b>84</b>

Die Zahlen sind eine erste Abschätzung und stellen eine untere Grenze der wahrscheinlichen Aufwendungen und bewirkten Förderfälle dar. Sie sind zusammen mit der Haushaltsverabschiedung weiter zu untersetzen.

Die Tabelle enthält eine Reihe von gegenwärtig nicht exakt kalkulierbaren Größen. Dies sind vor allem:

- Nicht genau bestimmbar sind die Konsequenzen des job- AQTIV Gesetzes im Bereich Vergabe ABM (LESG) bezüglich der zu planenden Projekte, der Konditionen für ABM und der Kofinanzierung von Infrastrukturmaßnahmen.
- Gleiche Unwägbarkeiten ergeben sich aus der Ankündigung des Gesetzes für Regie ABM. Hier jedoch im Bereich der möglichen Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen. Dies wurde daher in der Kalkulation außeracht gelassen.  
Im Bereich Personalamt aber auch im KEE wurde zudem in der Kalkulation von den

- bisherigen Proportionen zwischen ABM und SAM ausgegangen.
- In die Berechnung für den KEE flossen lediglich die Kofinanzierungsanteile ABM ein. Eine durch die Ausweitung der Geschäftstätigkeit erforderliche Aufstockung von Personal und Anlagevermögen wurde zunächst nicht berücksichtigt.