



## NEWSLETTER APRIL 2019

### TOP 4: Interview mit Anette Farrenkopf, Geschäftsführerin Jobcenter München



Zur Person:

Anette Farrenkopf ist seit 01. Juni 2015 Geschäftsführerin des Jobcenter München und war zuvor Geschäftsführerin der Arbeitsagenturen Traunstein und Weilheim.

Die Diplom-Verwaltungswirtin (FH) ist verheiratet, hat eine Tochter und drei Enkelkinder.

### **Seit Anfang des Jahres gibt es mit dem Teilhabechancengesetz eine neue Hoffnung für Langzeitarbeitslose. Welche Perspektiven ergeben sich aus Ihrer Sicht aus dem neuen Gesetz?**

Wir haben in München einen sehr guten Arbeitsmarkt und integrieren jährlich mehr als 16.000 Menschen in Arbeit und Ausbildung auf dem regulären Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten hat München die niedrigste Quote an Langzeitarbeitslosen. Aber leider gibt es Kunden, die von dieser positiven Entwicklung bisher nicht profitieren und seit längerer Zeit bei uns im Leistungsbezug sind. In München haben wir einen harten Kern von rund 1.500 Langzeitarbeitslosen, die schon vier Jahre und länger arbeitslos gemeldet sind. Genau hier setzt das Teilhabechancengesetz an. Für diese Menschen können wir nun eine echte Perspektive schaffen. Menschen, die besonders lange Arbeitslosengeld II beziehen, benötigen eine

spezifische Unterstützung und viel eigenen Willen. Nur so gelingt eine langfristige Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Denn Arbeitslosigkeit verfestigt sich mit zunehmender Dauer. Ganz besonders wichtig ist uns, dass die Fördervoraussetzungen für Menschen mit Behinderung sowie für Menschen, die aufgrund von Erziehungszeiten Leistungen bezogen haben, mit dem neuen Gesetz deutlich verbessert wurden.

Das Teilhabechancengesetz schafft aber gerade auch Anreize für Unternehmen, langzeitarbeitslose Menschen einzustellen, ob in Teilzeit oder Vollzeit.

### **Worin besteht genau dieser Anreiz für Arbeitgeber?**

Das Teilhabechancengesetz unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von bisherigen Regelinstrumenten und Programmen, etwa in der Förderdauer und -höhe. Arbeitgeber erhalten nun fünf Jahre lang einen gestaffelten Lohnkostenzuschuss von bis zu 100 Prozent. Gefördert werden dabei sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt. Es werden alle Arbeitgeber einbezogen, unabhängig von der Rechtsform, Branche oder Region. Gleichzeitig entfallen die Förderkriterien vorheriger Programme. Das Beschäftigungsverhältnis muss nicht mehr im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sein. Außerdem können Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer Zuschüsse für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Höhe von 3.000 Euro erhalten. Das Jobcenter München ist der Brückenbauer zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsmarkt und wir tun alles dafür, in diesem Jahr 300 Stellen zu fördern.

### **Wer jahrelang nicht am geregelten Berufsleben beteiligt war, dem fällt es schwer, sofort wieder voll einzusteigen. Gibt es hier eine spezielle Unterstützung durch das Jobcenter?**

Da sprechen Sie einen wichtigen Aspekt an. Eine langandauernde Arbeitslosigkeit bedeutet einen Mangel an Verwirklichungschancen, der durch soziale Transfers nicht ausgeglichen werden kann. So kompensiert die Grundsicherung nicht die unmittelbaren und über den Einkommensverlust hinausgehenden Auswirkungen, wie Verlust von Arbeitsmotivation, Können und Selbstvertrauen oder Verschärfung von sozialer Ausgrenzung. Erfolge sind daher nicht möglich, wenn die sozialen Probleme ignoriert werden, die einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen. Deshalb stellen wir dem Kunden ab Arbeitsbeginn durchgehend einen Coach zur Seite, der bei

Problemen im sozialen Umfeld Unterstützungsleistungen anbietet, aber auch ganz konkret hilft, sich in die neuen betrieblichen Abläufe zu integrieren.

**In welchen Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern sehen Sie die höchsten Vermittlungschancen?**

Wir möchten vorrangig Stellen entwickeln und Projekte fördern, die der Stadtgesellschaft zu Gute kommen. Ob es sich um Unterstützungspersonal in Kindertageseinrichtungen, um den Aufbau eines Angebotes an haushaltsnahen Dienstleistungen für Seniorinnen und Senioren oder ein verlässliches Angebot an Mobilitätshelfern im öffentlichen Nahverkehr handelt, die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig. Selbstverständlich ziehen wir auch den regulären Arbeitsmarkt mit allen Tätigkeiten und Branchen in Betracht. In etliche Berufe könnte man Menschen niederschwellig an verantwortungsvolle Tätigkeiten heranzuführen, entsprechend qualifizieren und so die ein oder andere Fachkraft für die Zukunft gewinnen.