

**KONZEPTE FÜR HESSEN:  
MIT GRÜN GEHT'S BESSER**



# **HESSEN IN ARBEIT UND AUSBILDUNG**

**NEUE WEGE FÜR EINE AKTIVE  
ARBEITSMARKTPOLITIK IN HESSEN**

[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de)

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
LANDTAGSFRAKTION HESSEN



# KONZEPTE FÜR HESSEN: MIT GRÜN GEHT'S BESSER



Hessen braucht neue Antworten auf die wichtigen gesellschaftlichen Fragen unserer Zeit. Die Grünen wollen Alternativen zur schwarz-gelben Politik aufzeigen und Antworten geben: mit innovativen, manchmal auch provokanten und für die Gesellschaft relevanten Konzepten.

Mit diesen neuen Konzepten bekräftigen wir unseren selbstbewussten Anspruch, die ökologische, soziale und progressive Kraft der Linken Mitte zu werden. Es ist Zeit für grüne Konzepte, um Hessen fit für die Zukunft zu machen.

Unsere Maxime lautet deshalb: Konzepte für Hessen – Mit Grün geht's besser!

Fraktionsvorsitzender

Weitere Informationen, die Möglichkeiten zum Download und zur Bestellung aller bislang erschienen Konzeptpapiere finden Sie unter:

**[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de) - Konzepte für Hessen**

**[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de)**

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
LANDTAGSFRAKTION HESSEN

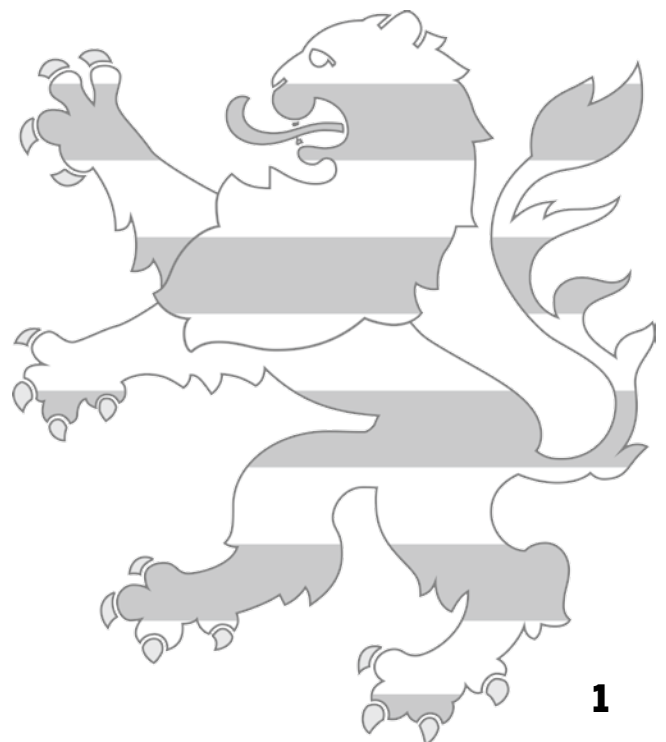


# **HESSEN IN ARBEIT UND AUSBILDUNG - NEUE WEGE FÜR EINE AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK IN HESSEN**

---

## **INHALT**

I. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland.....	2
II. Der Arbeitsmarkt in Hessen.....	3
III. Die Passivität der Landesregierung in der Arbeitsmarktpolitik.....	4
IV. Grundsätze GRÜNER Arbeitsmarktpolitik.....	5
V. Perspektiven für Alle: Sozialen Arbeitsmarkt einführen.....	6
VI. Alle Potenziale nutzen: Fachkräftemangel aktiv bekämpfen.....	8
VII. Jedem jungen Menschen eine Berufsausbildung Reform des Übergangs Schule-Beruf.....	12
VIII. Arbeitsmarktpolitik muss geschlechter- und familiengerecht sein.....	14
IX. Inklusive Arbeit für Menschen mit Behinderung.....	15
X. Fazit.....	16



# I. DIE SITUATION AUF DEM ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND

Erwerbsarbeit hat in unserer Gesellschaft nach wie vor einen zentralen Stellenwert. Gute Arbeit sichert die materielle Existenz, bedeutet ausreichendes Einkommen und finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit, aber auch Abwechslung, Herausforderung und Anerkennung. Erwerbsarbeit ist ein zentraler Faktor unseres Wirtschaftssystems und trägt durch Sozialabgaben und Lohn- und Einkommenssteuer zur Finanzierung des Sozialstaates bei.

Trotz guter Konjunktur und im Vergleich zu anderen europäischen Ländern geringer Arbeitslosenquote ist augenfällig, dass es in Deutschland Erwerbsfähige und -willige gibt, die von der Teilhabe an Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind. Vor allem Menschen ohne Ausbildung, mit keiner oder geringer Qualifikation sind betroffen. Als Langzeitarbeitslose haben sie so gut wie keine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Wenn sie überhaupt Arbeit finden, müssen sie sich häufig mit Niedrigstlöhnen begnügen und erhalten kaum Weiterbildungen. Deshalb setzen wir uns für die Einführung eines generellen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde ein. Eine Kommission aus Vertretern der Sozialpartner und Wissenschaft soll regelmäßig das Niveau des Mindestlohnes anpassen.

Viele Migrantinnen und Migranten haben schlechte Chancen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Auch Menschen mit Behinderungen sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt und besonders stark von Arbeits-

losigkeit betroffen, der Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt geht an ihnen vorbei. Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist in Deutschland weiter angestiegen, von rund 165.000 im Jahr 2009 auf rund 175.000 im Sommer 2012. Rund zwei Drittel der schwerbehinderten Arbeitslosen erhalten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II)<sup>1</sup>.

Zwar ist die Beschäftigungsquote der Menschen zwischen 60 und 65 Jahren in Deutschland zwischen 2001 und 2011 von 11,6 auf 27,5 Prozent gestiegen. Trotzdem wird älteren Arbeitslosen der berufliche Wiedereinstieg immer noch unnötig erschwert. Viele Betriebe verzichten ohne Not auf die Erfahrungen und Kenntnisse älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Viele Menschen werden vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt, obwohl die Unternehmen gleichzeitig über Fachkräftemangel klagen. Nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit wird sich durch den demografischen Wandel die Zahl der Personen, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen, bis 2025 um fast 3,5 Millionen vermindern. Obwohl in der Prognose von einer weiter steigenden Erwerbsquote der Frauen und der Älteren sowie einer jährlichen Nettozuwanderung von 100.000 Personen ausgegangen wird, wird das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland trotzdem von heute 44,8 auf nur noch 41,3 Millionen Menschen sinken.

<sup>1</sup> Schwerbehinderte, Deutschland, Juni 2012, Statistik der BA

## II. DER ARBEITSMARKT IN HESSEN

Trotz guter Konjunktur sind ähnliche Befunde auch für den hessischen Arbeitsmarkt festzustellen. Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen sind auch auf dem hessischen Arbeitsmarkt benachteiligt.

So sind zum Jahresende 2012 rund 175.000 Menschen in Hessen arbeitslos gemeldet. Damit lag Hessen mit einer Arbeitslosenquote von 5,5 % etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt (5,8 %), aber deutlich hinter Bayern (3,6 %), Baden-Württemberg (3,9 %) und Rheinland-Pfalz (5,1 %). Im längerfristigen Vergleich der Arbeitslosigkeit seit 2000 konnten Baden-Württemberg und Bayern ihren Vorsprung vor Hessen halten, während Rheinland-Pfalz sich besser entwickelt hat als Hessen. Bei der Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen blieb Hessen deutlich hinter allen seinen süddeutschen Nachbarn zurück.

Rund zwei Drittel der Arbeitslosen erhalten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II). Sie haben es besonders schwer, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzufinden.

Dennoch können schon heute nicht alle Arbeitsplätze mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden. Laut aktuellem IHK-Fachkräftemonitor fehlen in Hessen 2012 rund 150.000 Fachkräfte. Insbesondere qualifizierte Fachkräfte mit einer Berufsausbildung werden knapp. Und dies, obwohl viele Menschen Qualifikationen besitzen, die den gesuchten nahe kommen, oder sie mit vertretbarem Aufwand in der Lage wären, diese Qualifikationen zu erwerben. Gerade die aktuelle Situation von Migrantinnen und Migranten mit hohen, aber bis jetzt nicht anerkannten Qualifikationen zeigt, welche Potenziale Hessen noch hat. Durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik und in enger Zusammenarbeit mit der hessischen Wirtschaft ist es möglich, viele dieser Menschen zu aktivieren.



### III. DIE PASSIVITÄT DER LANDESREGIERUNG IN DER ARBEITSMARKTPOLITIK

Die CDU-geführte Landesregierung betreibt trotz dieser Situation keine aktive Arbeitsmarktpolitik. Politische Verantwortung wird nicht übernommen, notwendige Entscheidungsprozesse werden nicht gesteuert. Das wird besonders in der Weigerung deutlich, die Jobcenter der Optionskommunen und gemeinsamen Einrichtungen (ehemalige Arbeitsgemeinschaften zwischen Kommunen und Arbeitsagenturen – kurz: ARGEn) zu einer besseren Beratungs- und Vermittlungsarbeit anzuweisen, um die Eingliederungschancen von arbeitssuchenden Grundsicherungsempfängern zu erhöhen. Es kann von der Politik nicht hingegenommen werden, dass die für Eingliederungsmaßnahmen für Arbeitssuchende im SGB II zur Verfügung stehenden Mittel in Millionenhöhe in den Jobcentern ungenutzt bleiben und an die Bundesagentur für Arbeit zurückgegeben werden müssen. So wurden allein 2010 von den für Hessen zur Verfügung stehenden Mitteln in Höhe von rund 370 Mio. € mehr als 70 Mio. € nicht ausgeschöpft. Im Jahr 2011 wurden allein von den Job-Centern der gemeinsamen Einrichtungen (ohne die zugelassenen kommunalen Träger) 29 Millionen nicht verausgabt. Und noch im August 2012 waren lediglich 45%

der Mittel für das Jahr 2012 verausgabt. Würde man die den Optionskommunen zur Verfügung stehenden Mittel hinzurechnen, dürfte die Summe des Geldes, die an die Bundesagentur zurückgegeben werden muss, um Einiges höher liegen.

Die schwarz-gelbe Ideologie, „der Markt wird es schon richten“, reicht bis tief in die Arbeitsmarktpolitik hinein. Deshalb reagiert die Landesregierung nur unzureichend und zögerlich auf die sich abzeichnenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen.

In Hessen trägt der tertiäre Sektor mehr als drei Viertel zur Wertschöpfung bei und ist im bundesweiten Vergleich besonders stark. Auch künftig werden neue Arbeitsplätze hauptsächlich im unternehmens- und haushaltsnahen Dienstleistungsbereich entstehen. Es wird darauf ankommen, das sinkende Arbeitskräftepotenzial so gut wie möglich mit der Nachfrage nach Arbeitskräften in Einklang zu bringen. Kein Talent, keine erworbenen Qualifikation und keine Motivation, erwerbstätig zu sein, dürfen verloren gehen. Dies ist eine äußerst anspruchsvolle Aufgabe für Politik und Wirtschaft.



## IV. GRUNDSÄTZE GRÜNER ARBEITSMARKTPOLITIK

Der Laissez-faire-Politik der Landesregierung setzen wir eine Grüne Arbeitsmarktpolitik entgegen, die für sich Steuerungsanspruch erhebt, intensiv zum Ausgleich zwischen Arbeitskräftepotenzial und -nachfrage beizutragen. Wir sind uns bewusst, dass dies nur in einer aktiv gelebten Kooperation mit Unternehmen, den Kommunen, den Job-Centern und den Arbeitsagenturen umgesetzt werden kann.

Grüne Arbeitsmarktpolitik wird sich aller Möglichkeiten staatlichen Einflusses und Ressourcen bedienen, um jedem Menschen die Chance auf Teilhabe im Arbeitsmarkt zu eröffnen.

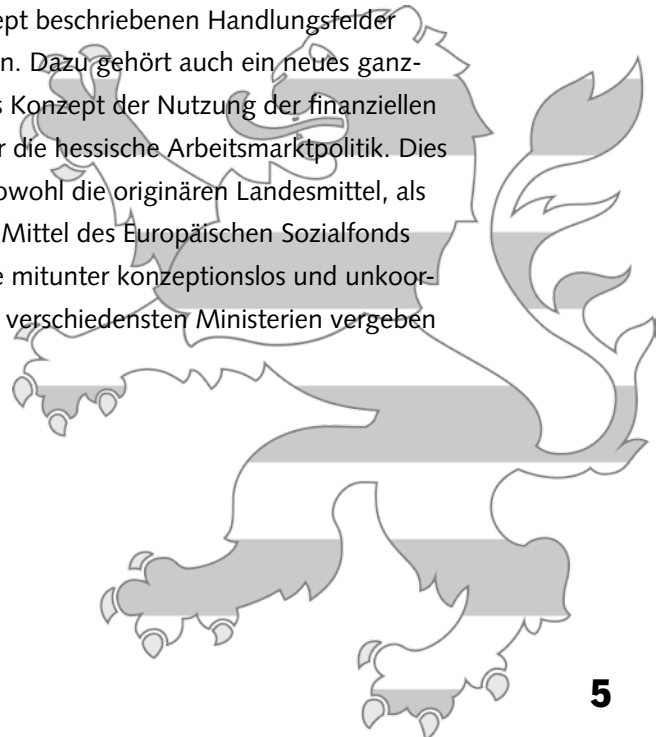
Grüne Arbeitsmarktpolitik will den Zugang für alle Menschen zum Arbeitsmarkt schaffen. Alle Anstrengungen sollen deshalb darauf konzentriert werden, besonders junge Menschen durch gute Bildung und Ausbildung von Beginn an Chancen zur Integration zu geben. Der erste und wichtigste Ansatz ist daher, allen Jugendlichen einen Schulabschluss zu ermöglichen und denen, die eine Berufsausbildung anstreben, eine Ausbildung anzubieten.

Grüne Arbeitsmarktpolitik will darüber hinaus neue Perspektiven für Menschen schaffen, die bisher von Erwerbsarbeit weitgehend ausgeschlossen sind. Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und Migranten, Alleinerziehende, Junge ohne Schulabschluss, Ältere, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte sollen nicht zurückgelassen werden. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die diese Menschen wirksam und fair in Erwerbstätigkeit integriert, ist sozial gerecht, bereichert die Arbeitswelt und kann dem Fachkräftemangel entgegen wirken.

Grüne Arbeitsmarktpolitik will einen inklusiven Arbeitsmarkt, der niemanden aufgrund seiner Behinderung ausschließt. Alle zukünftigen politischen Bemühungen der Arbeitsmarktpolitik müssen sich daran messen lassen, dass sie die Hemmnisse und Hürden für die Integration von Menschen mit Behinderungen soweit möglich abbaut.

Allen Menschen mit Behinderungen soll die Wahlfreiheit ermöglicht werden, den Ort ihrer Arbeit selbst zu bestimmen. Für Menschen mit Behinderungen gibt es bereits viele Instrumente – Lohnkostenzuschüsse, Hilfsmittel zur barrierefreien Gestaltung des Arbeitsplatzes oder helfende Assistenten –, die den angestrebten Beruf möglich machen. Es gilt, sie konsequent zu nutzen.

Grüne Arbeitsmarktpolitik in Hessen will aber auch arbeitsmarktpolitische Lücken füllen, Prozesse initiieren und Perspektiven organisieren. Wir werden anhand der Bedürfnisse und Fähigkeiten der Menschen und der Anforderungen des Arbeitsmarktes klare Ziele formulieren, alle Akteure zusammenbringen und arbeitsmarktpolitische Aktivitäten konsequent auf die im Konzept beschriebenen Handlungsfelder ausrichten. Dazu gehört auch ein neues ganzheitliches Konzept der Nutzung der finanziellen Mittel für die hessische Arbeitsmarktpolitik. Dies betrifft sowohl die originären Landesmittel, als auch die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF), die mitunter konzeptionslos und unkoordiniert in verschiedensten Ministerien vergeben werden.



## V. PERSPEKTIVEN FÜR ALLE: SOZIALEN ARBEITSMARKT EINFÜHREN

Trotz der zuletzt vergleichsweise positiven wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland bis 2012, wird es auch in Hessen weiterhin viele Menschen geben, die aus den unterschiedlichsten Gründen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind und weder auf dem jetzigen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden, noch von der Schaffung neuer Arbeitsplätze profitieren werden.

In Hessen verfestigte sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen im Verlauf der letzten Jahre auf rund ein Drittel aller Arbeitsloser (SGB II und SGB III). Auch Studien sprechen von einem Drittel mit extrem hohen Vermittlungshemmnissen, die alleine nicht den Weg in den ersten Arbeitsmarkt finden werden.

Die bisherigen Arbeitsmarktprogramme sind befristet und bieten Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen keine Perspektive. Die Einführung eines Sozialen Arbeitsmarktes in Hessen ist deshalb eine sinnvolle Ergänzung zum Regelinstrumentarium aktiver Arbeitsmarktförderung und bietet Langzeitarbeitslosen eine Perspektive in Beschäftigung: Statt Arbeitslosigkeit wird Arbeit und Beschäftigung finanziert. Der Soziale Arbeitsmarkt wird geschaffen für die eng gefasste Zielgruppe langzeitarbeitsloser Menschen, die trotz vorausgegangener intensiver Eingliederungsbemühungen und aufgrund persönlicher Bedingungen in absehbarer Zeit keine Chance haben einen regulären Arbeitsplatz zu finden. Angaben, wie groß diese Gruppe der Anspruchsberechtigten genau ist, unterscheiden sich; man kann aber von rund 10.000 besonders schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen ausgehen.

Für Menschen mit Behinderungen bleiben die speziellen Förderangebote, etwa zur Teilhabe am Erwerbsleben und berufliche Rehabilitation, unangetastet. Für Jugendliche unter 25 Jahren gilt der Grundsatz „Ausbildung vor Arbeit“, deshalb hat bei ihnen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder Ausbildung und Qualifikation Vorrang.

Der Soziale Arbeitsmarkt hat zum Ziel, dauerhaft sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen.

**Die Beschäftigungsangebote werden in einem ersten Schritt in öffentlichen oder gemeinnützigen Institutionen geschaffen. Denkbar ist also ein Einsatz in Schulen, Behörden oder Vereinen. Die öffentlich geförderte Beschäftigung soll später auch in privatwirtschaftlichen Feldern möglich sein. Es erfolgt dann keine Beschränkung mehr auf gemeinnützige und zusätzliche Beschäftigungsfelder.**

Damit die Beschäftigung langfristig erfolgen kann, benötigt ein sozialer Arbeitsmarkt ergänzende Bausteine der Qualifizierung, Coaching und längerfristige sozialpädagogische bzw. psychosoziale Betreuung und Begleitung, orientiert an den individuellen Bedürfnissen des Beschäftigten.

Der soziale Arbeitsmarkt wird durchlässig gestaltet und so den Beschäftigten jederzeit ermöglicht, in eine nicht geförderte Arbeit oder weitergehende berufliche Integrationsmaßnahmen zu wechseln.



Bisher erhalten Langzeitarbeitslose ohne Qualifizierung oder Beschäftigung Arbeitslosengeld für das „Zuhause bleiben“ (Passivleistung).

Aber anstatt Arbeitslosigkeit wollen wir GRÜNE Arbeit finanzieren. Deshalb wollen wir zur Finanzierung des Sozialen Arbeitsmarktes die Umwandlung dieser passiven Leistungen (Regelsatz im Arbeitslosengeld II) in Arbeitsentgelt ermöglichen. (Passiv-Aktiv-Transfer).

Durch diese Finanzierung erhält die öffentlich geförderte Beschäftigung eine stabile finanzielle Basis. Wir wollen in Hessen Mittel zur Verfügung stellen, um diesem Konzept mit einer Anschubfinanzierung ins Leben zu verhelfen<sup>1</sup>.

## ANSCHAULICH

### Beispiel 1

Herr A., 41 Jahre ist seit zwei Jahren im Bezug von ALG II. Er wohnt in O., einer Stadt, die in einem Beirat vieler Akteure des Beschäftigungsbereich einen Konsens über mögliche Einsatzorte öffentlich geförderter Arbeit in Firmen und Behörden gefunden hat.

Zu Beginn wurde er im Jobcenter gut betreut, hat aber diverse Orientierungs- und Eingliederungsbemühungen erfolglos durchlaufen, da er mehr als zwei Vermittlungshemmnisse (soziale oder gesundheitliche Einschränkungen) aufweist.

Ihm wird ein sozialversicherungspflichtiges Stellenangebot unterbreitet, das zunächst zwei Jahre läuft und danach verlängert werden kann. Da er mehrfache Hemmnisse aufweist, wird ermöglicht, den öffentlichen Zuschuss von bis zu 100% der Kosten zu zahlen. Dieses Arbeitsverhältnis wird parallel überprüft und Herr A. soweit betreut, dass es zu einer beruflichen Weiterentwicklung kommen könnte.

### Beispiel 2

Herr B. aus F. ist 48 Jahre und seit drei Jahren arbeitslos, auch er hat aufgrund verschiedener Vermittlungshemmnisse Maßnahmen des Jobcenters erfolglos durchlaufen. Er wird in eine Stelle des Sozialen Arbeitsmarktes vermittelt. Da seine beruflichen Fortschritte in der Firma aber zügig voranschreiten, wird der öffentliche Zuschuss nach zwei Jahren auf 50% abgesenkt.

---

<sup>1</sup> Um für diese Menschen eine Teilhabeperspektive zu schaffen, wird auf Basis des bestehenden § 16e SGB II („Förderung von Arbeitsverhältnissen“) mit einer zusätzlichen zweiten Säule ein echter Sozialer Arbeitsmarkt geschaffen. Die bereits bestehende Förderung von Arbeitsentgelten bis zu 75 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts wird dafür um die zusätzliche Möglichkeit einer Förderung bis zu 100 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts ergänzt. Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.



## VI. ALLE POTENZIALE NUTZEN: FACHKRÄFTEMANGEL AKTIV BEKÄMPFEN

Trotz Arbeitslosigkeit können auch in Hessen bereits heute nicht alle Arbeitsplätze mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden. Die Nachfrage nach qualifiziertem Personal wird weiter steigen – laut aktuellem IHK-Fachkräftemonitor fehlen in Hessen 2012 rund 150.000 Fachkräfte. Landespolitik kann und muss ihren Teil zur Lösung des Problems beitragen und durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit dafür sorgen, dass Fachkräftepotenziale erkannt und aktiviert werden. Politik, Bildungsinstitutionen und Wirtschaft müssen dabei zusammenarbeiten. Auch die Ergebnisse der Arbeit der „Fachkräftekommission Hessen“ der hessischen Landesregierung sind zu berücksichtigen.

Viele Menschen besitzen bereits Qualifikationen, die den gesuchten nahe kommen, oder sind in der Lage, sie mit vertretbarem Aufwand zu erwerben. Ihnen sind jedoch aus den unterschiedlichsten Gründen die Wege in die Erwerbstätigkeit verwehrt. Mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen sollen die brachliegenden Kompetenzen gestärkt und so das vorhandene Know-How ausgeschöpft werden.

Hauptzielgruppen sind junge Menschen ohne ausreichende Qualifikation, Migrantinnen und Migranten, deren Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden, Alleinerziehende und Ältere. Perspektivisch soll kein junger Mensch in Hessen mehr ohne Schulabschluss und/oder ohne Berufsausbildung bleiben. Heute (Winter 2012/13) erhalten mehr als 20 000 Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahre Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Rund 10 000 junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahre im SGB II sind als arbeitslos regis-

triert. Ihnen fehlt oft ein Schul- oder Berufsabschluss, um einen Arbeitsplatz zu finden. Ohne Qualifikation bleiben sie auf dem Arbeitsmarkt chancenlos und möglicherweise für immer auf Transferleistungen angewiesen. Einen besonderen Schwerpunkt werden wir bei der Fachkräftegewinnung deshalb auf die Verbesserung der Qualifikation von Jugendlichen legen.<sup>2</sup>

### **Berufsabschlüsse schneller anerkennen**

Gut ausgebildeten Migrantinnen und Migranten, deren Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden, soll schnell die Chance auf Erwerbstätigkeit in ihrem gelernten Beruf gegeben werden. Dazu wird eine zentrale offizielle Stelle eingerichtet, die hilft, bei ihrem Antragsverfahren zügig voranzukommen. Falls Anforderungen nicht erfüllt werden können oder Teile fehlen, muss zügig zu einer Nachqualifizierung in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit vermittelt werden.

### **Alleinerziehenden besser helfen**

Alleinerziehende, die wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht oder nur teilweise erwerbstätig sind, stellen ein weiteres Fachkräftepotenzial dar. In Hessen lebt jede vierte alleinerziehende Mutter von staatlichen Transfers, rund 10.000 Alleinerziehenden Müttern stehen aufgrund fehlender Kinderbetreuung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Um alleinerziehende Mütter und Väter stärker in den Arbeitsmarkt einzubeziehen, muss deshalb die Kinderbetreuung qualitativ, quantitativ und flexibler ausgebaut werden. Flexiblere Arbeitszeitregelungen in den Unternehmen sowie spe-

<sup>2</sup> Siehe Kapitel 7.

zielle Weiterbildungsangebote für Wiedereinsteigerinnen erleichtern die Arbeitsaufnahme.

### **Nachqualifizierungen für Ältere**

Das Arbeitskraftpotenzial vieler älterer Menschen wird zurzeit nicht genutzt. So sind knapp ein Drittel der als arbeitslos registrierten Menschen älter als 50 Jahre. Sie finden keinen Job mehr, obwohl sie qualifiziert sind. Dieses Potenzial soll künftig durch den gezielten Einsatz der Landesmittel und durch passgenaue Nachqualifizierungsangebote genutzt werden, da auf die Erfahrung Älterer und ihre Arbeitskraft in Zukunft nicht mehr leichtfertig verzichtet werden kann.

### **Aufstiegsqualifizierungen und Weiterbildungen für Ungelernte: Kooperation des Landes mit Unternehmen unabdingbar: Pakt für Weiterbildung**

Laut Weiterbildungsbericht des Hessischen Kultusministeriums sind rund 1.500 Institutionen und Einrichtungen auf dem Feld der Weiterbildung tätig. Wir wollen die Anzahl der Förderungen von Weiterbildung deutlich erhöhen und jedes Jahr zusätzlich deutlich mehr Menschen bei Umschulungen und bei Aufstiegsweiterbildung unterstützen.

So haben laut Mikrozensus hessenweit 15% aller Erwerbspersonen zwischen 20 und 60 Jahren keinen beruflichen Abschluss. Erschreckende Zahlen angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels, die so nicht mehr hingenommen werden dürfen.

So wie das Land Hessen einen Ausbildungspakt initiiert hat, so bedarf es angesichts der

beschriebenen Zahlen von Menschen ohne Abschluss einen **Pakt der Zusammenarbeit für die Weiterbildung**.

Besonders auf die Form der Weiterbildung während des Arbeitens werden wir gesteigerten Wert legen und in einem Netzwerk mit den beteiligten Akteuren des Fort- und Weiterbildungsmarktes, der Bundesagentur für Arbeit, sowie Betrieben und Kammern eine solche Initiative ergreifen.

Ungelernte und gering qualifizierte Erwerbstätige, die sich für eine Aufstiegsqualifizierung eignen, sollen künftig besser unterstützt werden: dort, wo möglich, im Job zu Fachkräften ausgebildet und „gering Qualifizierte“ zu „gut Qualifizierten“ fortgebildet werden. Wir wollen hier zu einer neuen guten Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit kommen, um dieses Ziel rasch zu erreichen.

Die Zielgruppe der potenziell Interessierten an Nachqualifizierungen ist zwar heterogen, dennoch würden bessere Information und bessere Beratung, passgenaue Angebote, mehr Flexibilität durch Modularisierung und Hilfen zur Lernbegleitung und eine unbürokratischere Finanzierung viel verbessern.

Es wird deutlich, dass Hessen ein intensives Programm der Nachqualifizierung braucht, um aus Arbeitskräften mit keinen, geringen oder nonformalen Qualifikationen anerkannte Fachkräfte zu bilden. Vorhandene Landesmittel oder ESF Gelder sind für eine solche Umschichtung geeignet.

Wir wollen, dass auch Umschulungen für diejenigen geöffnet werden, die aus ihrem aktuellen Beruf heraus in eine Zukunftsbranche

wechseln wollen. Um dies zu erreichen wollen wir die Kombinierbarkeit der Förderung von Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen über das SGB II und das SGB III verbessern. Die Förderung soll dabei so gefasst werden, dass auch die Bildungspotenziale von Menschen erschlossen werden, die bisher vor einer zeitlich und finanziell anspruchsvollen Weiterbildung zurückschrecken.

Der Einsatz öffentlicher Gelder für mehr Bildung rentiert sich, da bei besserer Beschäftigungslage sowohl die Beitrags- als auch die Steuereinnahmen steigen. Auch für die Betroffenen und die Wirtschaft rechnen sich die Bildungsinvestitionen.

Vor allem für ältere ArbeitnehmerInnen, Geringqualifizierte, Frauen nach der Familienphase und Menschen mit Migrationshintergrund müssen unkonventionelle Anreize gesetzt werden, damit sie Weiterbildungsangebote wahrnehmen können.

Wenn deutsche Unternehmen auch zukünftig wettbewerbsfähig sein wollen, müssen sie dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten die immer neuen Herausforderungen bewältigen können. Betriebe sollen dabei unterstützt werden, diejenigen zu fördern, deren berufliche Qualifikation veraltet ist. Deshalb wollen wir, dass das Land eine abgesicherte Kooperation zu Weiterbildung mit den Arbeitgebern eingeht, die klar signalisiert: Fort- und Weiterbildung, sowie Nachqualifizierungen sind von Arbeitgebern und der Politik ausdrücklich gewünscht.

### **Gemeinsame Weiterbildungsberatung Wirtschaft und Staat**

Weiterbildungsmaßnahmen werden weder bei wirtschaftlichen Krisen, etwa bei zurückge-

henden Arbeitszeiten und Kurzarbeit, noch in boomenden Phasen, befriedigend genutzt. Dies liegt auch daran, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeiten der Weiterbildungen nicht kennen.

Dabei gibt es in Hessen neben den 1.500 Anbietern von Weiterbildung eine Fülle von geförderten Beratungsstellen. Die Landespolitik kann hier eine Bestandsaufnahme durchführen, Angebote systematisieren und bündeln helfen. Dazu wollen wir beitragen, dass sich die bestehende „Komm-Struktur“ hin zu einer „Besuchsstruktur“ in den Betrieben ändert. Wir wollen, dass die Politik eine Öffnung der Betriebe für Beratungseinrichtungen initiiert.

Wir können es uns nicht mehr leisten, darauf zu warten, dass sich die Interessierten in die Beratungsbüros verirren, wir müssen alles daran setzen die Zielgruppe dort abzuholen, wo sie arbeitet. Dadurch werden auch die Betriebe von Anfang eingebunden und ihre Bereitschaft erkennbar, Angestellte auch tatsächlich in dem Weiterbildungswillen unterstützen zu wollen.

### **Verbesserte und vereinfachte Finanzierung**

Viele der Nachfrager solcher Weiterbildungen schrecken die Kosten ab. Dazu zählen nicht nur die Kosten der Maßnahme selbst, sondern auch die Kosten der Lernbegleitung, die Finanzierung des Lebensunterhaltes und sonstige Kosten.<sup>3</sup>

Die bestehenden Förderprogramme sind dabei bestenfalls ein Ansatz. Förderhilfen wie Bundesprogramme mit Prämiegutscheinen oder dem Weiterbildungssparen, das Jobstarter-Programm, das Hessische Programm QuIT oder die Qualifizierungsschecks müssen daraufhin überprüft werden, dass sie einfach und kombinierbar

<sup>3</sup> Siehe Nachqualifizierungsbericht HMWV, S.122.

zu verwalten sind und schließlich den betroffenen Interessierten zugutekommen. Schließlich müssen auch die Projekte des Hessencampus eine Verbindung zur Nachqualifizierung An- und Ungelernter erhalten.<sup>4</sup>

### **Der Frankfurter Weg: Qualifizierung ohne starre Altersgrenze<sup>5</sup>**

Auch die nachhaltige Qualifizierung von über 25-jährigen Arbeitslosen, soll zur Vermeidung des Fachkräftemangels beitragen. Der „Frankfurter Weg“, bei dem Ausbildungsabschlüsse auch von Erwachsenen erworben werden können, soll zu einem „Hessischen Weg“ erweitert werden. Er hat zu einer unerwartet hohen Zahl von erfolgreichen Abschlüssen von vorher ungelerten Arbeitslosen geführt, da die Kompetenzen der Person mit der Ausbildung gezielt abgestimmt wurden. Es wurden insbesondere solche Ausbildungen angeboten, die regional als Mangel- und Zukunftsberufe identifiziert wurden.

Das Konzept wurde in Kooperation mit IHK, Beschäftigungsträgern und Jobcentern umgesetzt.

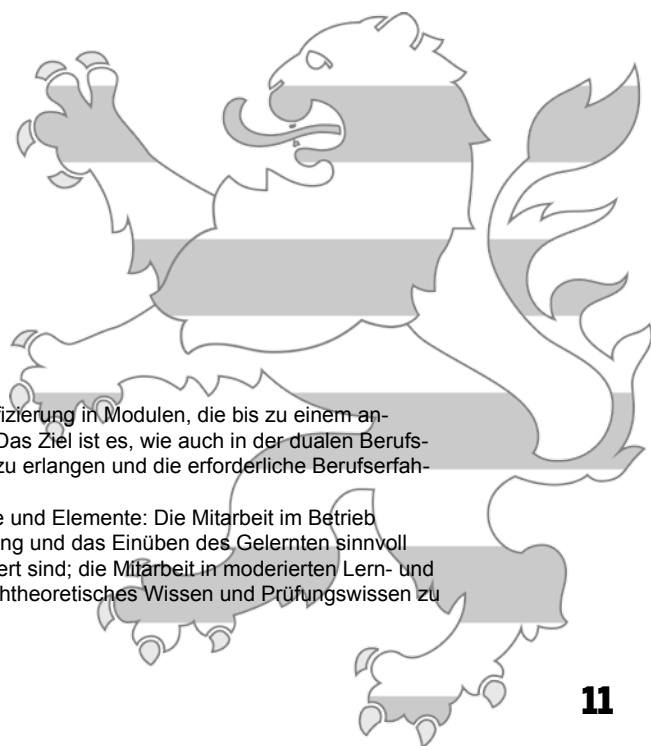
#### **ANSCHAULICH**

Frau Sch. aus E., 44 Jahre, im ALG II-Bezug, hat jahrelang als Ungelernte in Aushilfsjobs auf Baustellen gearbeitet. Ihre fehlenden Abschlüsse verhinderten besser bezahlte oder dauerhafte Arbeitsverhältnisse. Über den „Hessischen Weg“ bekommt sie eine begleitete und modulare Ausbildung zur Schreinerin. Nach der bis zu dreijährigen Ausbildung ist die Vermittlungschance nach den Erfahrungen des „Frankfurter Weges“ bei über 50%.

<sup>4</sup> Siehe Nachqualifizierungsbericht HMWV, S.35.

<sup>5</sup> Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ ist eine mehrstufige Qualifizierung in Modulen, die bis zu einem anerkannten Berufsabschluss (§ 45 BBiG - Externenprüfung) führen kann. Das Ziel ist es, wie auch in der dualen Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen und die erforderliche Berufserfahrung im Arbeitsprozess zu ermöglichen.

Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ kombiniert mehrere Lernorte und Elemente: Die Mitarbeit im Betrieb und die Qualifizierung im Arbeitsprozess, damit das Lernen, die Umsetzung und das Einüben des Gelernten sinnvoll verbunden wird; Qualifizierungsbausteine, die von den Kammern zertifiziert sind; die Mitarbeit in moderierten Lern- und Arbeitsgruppen, um den Lern- und Arbeitsprozess zu reflektieren und fachtheoretisches Wissen und Prüfungswissen zu erarbeiten



## VII. JEDEM JUNGEN MENSCHEN EINE BERUFSAUSBILDUNG – REFORM DES ÜBERGANGS SCHULE-BERUF

Wir wollen, dass jeder junge Mensch in Hessen ein Angebot für eine Berufsausbildung erhält – auch diejenigen, die im dualen System keinen Platz gefunden haben. Keiner soll mehr in dem derzeitigen undurchsichtigen Förderdschungel verloren gehen. Unproduktive Warteschleifen wollen wir künftig vermeiden. Hierzu haben wir gemeinsam mit Praktikern aus diesem Bereich ein eigenes Positionspapier vorgelegt.<sup>6</sup> Das Konzept orientiert sich an Vorschlägen der Bertelsmann-Stiftung, der bereits eingeleiteten Reform des Übergangssystems in Hamburg und NRW sowie an guten Beispielen aus Hessen. Unser Vorschlag will die bewährte duale Berufsausbildung stärken und die Angebote für junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, spürbar verbessern.

### Bündelung auf zwei Grundtypen an Förderangeboten

Durch das Konzept soll erreicht werden, dass künftig allen jungen Menschen, die keinen Ausbildungsvertrag im dualen Berufsausbildungssystem gefunden haben, im Anschluss an die allgemeinbildende Schule eine Berufsausbildung ermöglicht wird. Hierfür soll ihnen ein Beratungsangebot über den für sie besten weiteren Förderweg gemacht werden. Statt des derzeitigen Durcheinanders von vielen Förderprogrammen soll es künftig nur noch zwei Grundtypen von Förderangeboten geben. Erstens die mit öffentlichen Mitteln geförderte vollqualifizierende Berufsausbildung für Schülerinnen und Schüler, die keinen Ausbildungsvertrag bekommen haben. Zweitens ein Ausbildungsvorbereitungsjahr

für Schülerinnen und Schüler, die für die Teilnahme an einer Ausbildung noch zusätzlichen Förderbedarf haben. Ziel einer jeden Förderung ist es, dass die jungen Menschen einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf machen. Was wir nicht mehr wollen, ist, dass die Schülerinnen und Schüler von einer Fördermaßnahme in die nächste geschickt werden, ohne dass sie einem Berufsabschluss näher kommen. Solche Warteschleifen bringen den jungen Menschen nichts. Das Geld hierfür kann und sollte sinnvoller eingesetzt werden.

### Produktionsschulen als Teil der Ausbildungsvorbereitung

Die in einigen Regionen Hessens bereits sehr erfolgreich arbeitenden Produktionsschulen sollen als eine Möglichkeit des Ausbildungsvorbereitungsjahres verankert werden. Produktionsschulen verfolgen den Grundgedanken, über Arbeits- und Lernprozesse in Produktions- und Dienstleistungswerkstätten unterschiedliche junge Menschen berufsvorbereitend- und ausbildungsbegleitend nachhaltig zu fördern. Produktionsschulen weisen weitgehende betriebliche Strukturen auf, in denen reale marktbezogene Produktionsprozesse erfahrbar sind. Mit diesem Instrument wurden sehr gute Erfahrungen gemacht. Gerade für junge Menschen mit großen Schwierigkeiten in der allgemeinbildenden Schulen schaffen die Produktionsschulen einen Raum, in dem sie wieder Selbstbestätigung erfahren können und so überhaupt erst wieder die Voraussetzung für das weitere Lernen entsteht.

<sup>6</sup> <http://www.gruene-hessen.de/landtag/files/2012/10/Schule-Beruf-komplett-kl.pdf>

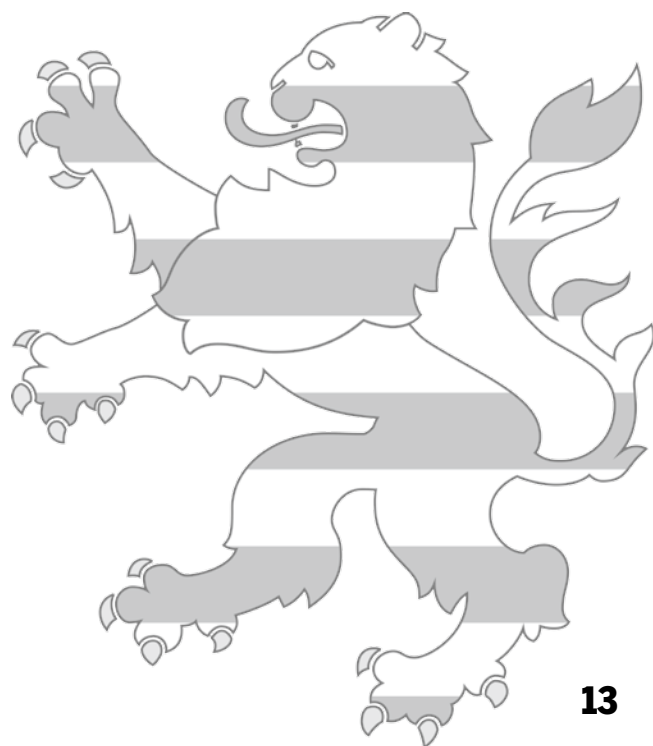
## **Lebens- und Arbeitsweltorientierung bereits in der Mittelstufe fest verankern**

Die Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf muss bereits in der Mittelstufe beginnen. Entscheidend ist, dass den Schülerinnen und Schülern dort das Rüstzeug mitgegeben wird, um ein selbstbestimmtes Leben führen und sich in der Berufswelt zurechtzufinden. Zusätzlich soll es ab Klasse 7 eine systematische Beratung und Begleitung der Schülerinnen und Schüler geben. Ergänzend zur Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer wird das Kollegium der Schulen um Begleiterinnen und Begleiter für die Lebens- und Arbeitsweltorientierung ergänzt. Diese unterstützen und beraten die Lehrerinnen und Lehrer, stehen den Schülerinnen und Schülern als Ansprechpartner zur Verfügung und stellen die Vernetzung zur Jugend- und Sozialarbeit des Schulträgers sowie zu außerschulischen Bildungsangeboten her. Die Lebens- und Arbeitsweltberatung wird nahtlos an den beruflichen Schulen und der gymnasialen Oberstufe fortgesetzt und unterstützt die jungen Menschen kontinuierlich bis zum Abschluss ihrer Ausbildung oder Studienqualifizierung. Wir schlagen vor, diese Lebens- und Arbeitsweltbegleitung organisatorisch in Ver-

antwortung der Landkreise bzw. der kreisfreien Städte zu organisieren, da so eine kontinuierliche Begleitung unabhängig von der jeweils aktuell besuchten Schule bzw. Fördermaßnahme bis zum Abschluss der Berufsausbildung sichergestellt werden kann.

## **Zusammenführung der unterschiedlichen Fördertöpfe – Hessen als Modellregion**

Die vorgeschlagene Neugestaltung des Übergangs Schule-Beruf muss nicht teurer sein als das derzeitige System mit seinen zahlreichen Reibungsverlusten. Entscheidend ist die Zusammenführung der Mittel für die unterschiedlichen Förderprogramme, um so eine Förderung aus einem Guss zu erreichen. Die anstehende neue Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) ab dem Jahr 2014 soll genutzt werden, um die unterschiedlichen Fördertöpfe von Europäischer Union, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene im Rahmen des hessischen ESF-Programms soweit irgend möglich zu einem gemeinsamen Budget für den Übergangsbereich zusammenzuführen und so die Zersplitterung der Förderlandschaft in unzählige Maßnahmen mit jeweils eigenen Richtlinien zu überwinden.



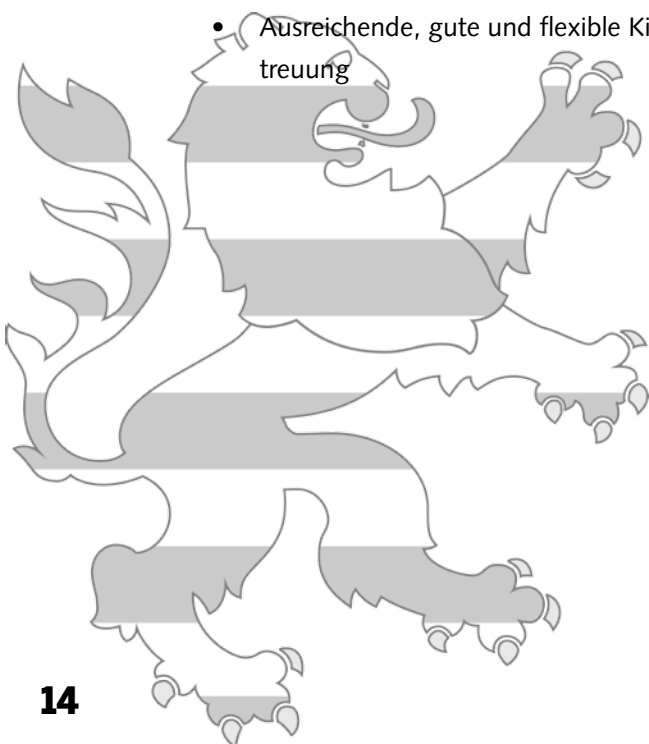
## VIII. DIE ARBEITSMARKTPOLITIK MUSS GESCHLECHTER- UND FAMILIENGERECHT SEIN

Stärker als für Männer haben für Frauen bestimmte Entscheidungen in bestimmten Lebensphasen weitreichende Auswirkungen auf das weitere Berufsleben. Soziale und eigenständige Sicherung, Teilhabe bis in hohe Alter – und diese Entscheidungen fallen oft mit dem ersten, spätestens aber mit dem zweiten Kind. So ist in den letzten Jahrzehnten der Anteil der Frauen, die erwerbstätig sind, zwar gestiegen. Der Frauenanteil am Arbeitsvolumen stagniert hingegen. Der Hauptgrund dafür ist erwünschte (durch die Arbeitnehmerin) oder erzwungene (Angebote der Unternehmen, familiärer Druck) Teilzeitarbeit. Angesichts des demografischen Wandels, des absehbaren Fachkräftemangels und drohender Altersarmut durch unzureichende Integration in den Arbeitsmarkt besteht hier ein Handlungsbedarf, der den gesamten Lebenslauf von Frauen (aber auch Männern) in den Blick nimmt.

Eine Grüne geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik beinhaltet daher auch, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegen zu wirken. Dazu gehören:

- Ausreichende, gute und flexible Kinderbetreuung

- Umsetzung des hessischen Bildungs- und Erziehungsplans zur Gender-Kompetenz in Erziehung, Schule, Jugend- und Vereinsarbeit
- Beratung von Mädchen und Jungen, um für ein breiteres Spektrum an Ausbildungsberufen zu werben
- Für das Recht der Frauen auf Beruf, für das Recht der Männer auf Familie – d.h. auch die Voraussetzungen für gerechte Arbeitsteilung in Beruf und Familie schaffen
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit durch Aufwertung „typischer“ Frauenberufe, wie z.B. Pflege, Kinderbetreuung, flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn, Qualifizierung zur Reduzierung geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit.
- Mehr Frauen in Führung, mehr Qualität in Führung: Wir brauchen in den Unternehmen, in Universitäten, in allen Bereichen des Arbeitsmarktes eine neue Arbeitskultur für Frauen und Männer. Voraussetzung dafür ist eine schnelle Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.





## IX. INKLUSIVE ARBEIT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Menschen mit Behinderungen haben es schwer, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen ist äußerst unbefriedigend. In Hessen leben 559.000 Menschen mit Schwerbehinderungen.<sup>4</sup> Die Bundesagentur für Arbeit führt über 13.000 Schwerbehinderte als arbeitslos gemeldet. An der positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren haben sie kaum teilgenommen. Während ihre Arbeitslosenquote sehr hoch ist, gibt es gleichzeitig einen stetigen Zuwachs an Plätzen in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) im sogenannten geschützten Arbeitsmarkt.

Die Verringerung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen sowie die Verbesserung des Zugangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt werden jedoch nur gelingen, wenn alle Beteiligten - Land, Kommunen, Wirtschaft, Landeswohlfahrtsverband, Integrationsamt, Rehabilitationsträger und Arbeitsagenturen – eine gemeinsame Strategie erarbeiten, um passgenaue individuelle Angebote, auch für Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen bereit zu stellen. Die Akteure in der Arbeitsmarktpolitik – Land, Bundesagentur für Arbeit, Landeswohlfahrtsverband, Integrationsfachdienste, Unternehmen und Integrationsbetriebe – müssen besser als bisher kooperieren, damit eine individuelle und zielgerichtete Integration in den Arbeitsmarkt möglich wird.

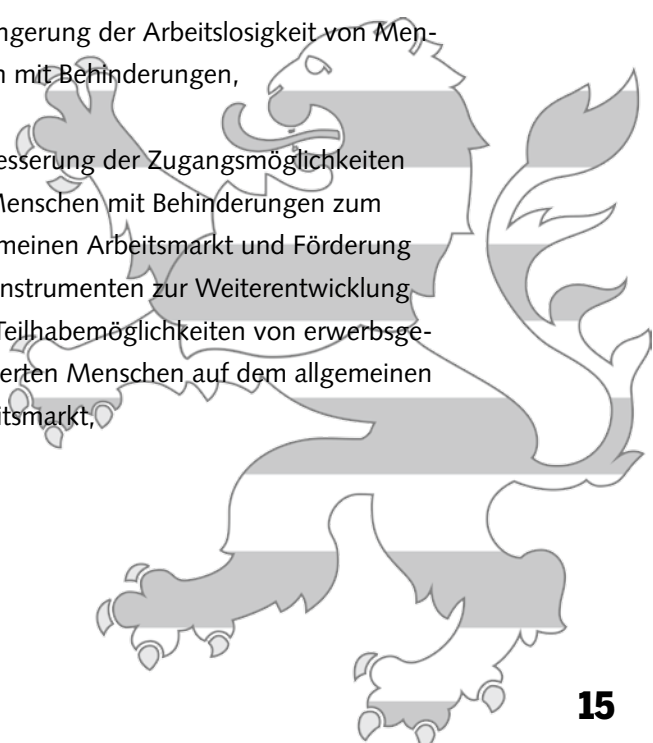
Wir wollen einen inklusiven Arbeitsmarkt, der niemanden aufgrund seiner Behinderung aus-

schließt. Alle zukünftigen politischen Bemühungen der Arbeitsmarktpolitik müssen sich daran messen lassen, dass sie die Hemmnisse und Hürden für die Integration von Menschen mit Behinderungen, soweit es möglich ist, abbaut. Alle Menschen sollten einen Beruf ausüben können, der sie ausfüllt und ihren Fähigkeiten entspricht. Für Menschen mit Behinderungen ist besonders wichtig, dass ihre Stärken gefördert werden. So werden bereits Menschen mit Asperger Syndrom als Software-Tester geschult, weil sie in der Regel gute Beobachter sind, detailversessen, präzise, ein gutes Gedächtnis haben und eine hervorragende Konzentration. Für Menschen mit Behinderungen gibt es schon heute viele Instrumente, wie zum Beispiel Lohnkostenzuschüsse, Hilfsmittel zur barrierefreien Gestaltung des Arbeitsplatzes oder helfende Assistenten (unterstützte Beschäftigung), die den Wunscharbeitsplatz möglich machen.

Wir GRÜNE unterstützen ausdrücklich die wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Ziele der „Initiative Inklusion“ des Bundes und des Landes Hessen:

- Verringerung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen,
- Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt und Förderung von Instrumenten zur Weiterentwicklung von Teilhabemöglichkeiten von erwerbsgeminderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,

<sup>4</sup> Quelle: Aktionsplan Inklusion 2011.



- die Beibehaltung der hohen Beschäftigungsquote und Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Landesdienst,
- Weiterer Auf- und Ausbau alternativer Beschäftigungsformen.

Wir GRÜNE werden mit Nachdruck auf die konsequente Umsetzung des Aktionsplanes Inklusion drängen und ihn mit Leben füllen.

## X. FAZIT

- Damit „gute Arbeit“ für alle in Hessen Realität werden kann, braucht Hessen eine Arbeitsmarktpolitik, die die Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes annimmt und gemeinsam mit den anderen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik – Unternehmen, Kommunen, Arbeitsagenturen, Trägern von Bildungsangeboten etc. – entsprechende Prozesse steuert. Es muss endlich Schluss sein, mit einer „der Markt wird es schon richten-Mentalität“ in der Arbeitsmarktpolitik, die notwendige Handlungsfelder nicht erkennt und Finanzmittel verschwendet, weil Programme nicht effektiv genutzt werden.
- Wir wollen den Übergang von Schule zu Ausbildung und Beruf deutlich verbessern
- Wir wollen einen Pakt für Weiterbildung (siehe oben). Wir werden die größte Herausforderung einer sich rasch verändernden Gesellschaft angehen: Das Lebenslange Lernen und damit eine Veränderung der Weiterbildung.
- Nicht nur angesichts des Fachkräftemangels muss ein Mentalitätswechsel gegenüber Älteren einsetzen. Mit dem Ausbau des „Frankfurter Weges“ für ganz Hessen wird auch Älteren eine Ausbildung möglich sein.

- Menschen mit schwierigen Problemlagen dürfen nicht länger zurückgelassen werden, auch ihnen müssen Chancen auf Teilhabe an Erwerbstätigkeit eröffnet werden. Der soziale Arbeitsmarkt wird hier eine neue Perspektive setzen.
- Der Fachkräftemangel duldet keine brachliegenden Potenziale von schlecht ausgebildeten Menschen. Dies werden wir aktiv angehen, indem wir die betroffenen Zielgruppen tatsächlich unterstützen.

Für die Lösung der gesellschaftlichen Probleme brauchen wir alle Menschen. Dies wollen wir mit dieser grünen Arbeitsmarktpolitik Schritt für Schritt verwirklichen.

Dies alles wird eine neue Landesregierung nicht alleine lösen können. Deshalb bedarf es auch hier eines Mentalitätswechsels weg vom Motto „Wir wissen alles besser“ hin zu „Nur gemeinsam mit allen Akteuren des Arbeitsmarktes“.



# KONZEPTE FÜR HESSEN: MIT GRÜN GEHT'S BESSER

## IHR DRAHT ZUR FRAKTION

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
Fraktion im Hessischen Landtag  
Schlossplatz 1-3  
65183 Wiesbaden

### ZUSTÄNDIGER ABGEORDNETER

#### MARCUS BOCKLET



Sprecher für Sozialpolitik  
Arbeit, Armutsbekämpfung, Kinder und Familie,  
Aus- und Weiterbildung

Tel.: 0611/350-633  
m.bocklet@ltg.hessen.de

### MITARBEITER

#### BETTINA SCHREIBER



Referentin für Gesundheit,  
Soziales, Frauen, Kinder, Jugend  
und Behindertenpolitik

Tel.: 0611/350-587  
b.schreiber@ltg.hessen.de

#### DR. MICHAEL BUSS



Referent für Wirtschaft, Finanzen  
und Wohnungspolitik

Tel.: 0611/350-596  
m.buss@ltg.hessen.de

[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de)

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
LANDTAGSFRAKTION HESSEN

