Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH, Flensburg

Bilanz zum 31. Dezember 2022

bequa

Aktiva

	31.12.2022		31.12.2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR
A. Anlagevermögen				
I. Immaterielle Vermögensgegenstände				
entgeltlich erworbene Software und Lizenzen		7.851,00		6.362,00
II. Sachanlagen				
1. Technische Anlagen		8.049,00		0,00
2. Betriebs- und Geschäftsausstattung		91.606,00		76.724,00
3. Geleistete Anzahlungen		0,00		6.255,18
		107.506,00		89.341,18
B. Umlaufvermögen				
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände				
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	609.569,81		257.718,05	
2. Sonstige Vermögensgegenstände	23.938,62		14.121,76	
		633.508,43		271.839,81
II. Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten		328.208,92		645.172,09
		961.717,35		917.011,90
C. Rechnungsabgrenzungsposten		7.805,91		9.951,85
		1.077.029,26		1.016.304,93

Passiva

	31.12.2022		31.12.2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR
A. Eigenkapital				
I. Gezeichnetes Kapital		26.000,00		26.000,00
II. Kapitalrücklage		19.970,84		19.970,84
III. Gewinnrücklagen				
Andere Gewinnrücklagen		759.385,70		743.497,95
IV. Bilanzgewinn		0,00		0,00
		805.356,54		789.468,79
B. Rückstellungen				
sonstige Rückstellungen		190.018,00		156.625,85
C. Verbindlichkeiten				
1. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	36.959,51		34.087,73	
2. Sonstige Verbindlichkeiten	44.695,21		36.122,56	
--davon aus Steuern EUR 24.266,31 (i.Vj. EUR 23.975,93)--				
--davon im Rahmen der sozialen Sicherheit EUR 0,00 (i.Vj. EUR 39,08)--				
		81.654,72		70.210,29
		1.077.029,26		1.016.304,93

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH, Flensburg

bequa

Gewinn- und Verlustrechnung
für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022

	1.1. - 31.12.2022		1.1. - 31.12.2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR
1. Umsatzerlöse		3.842.555,29		3.689.552,07
2. Sonstige betriebliche Erträge		5.360,39		5.596,27
3. Materialaufwand				
a) Aufwendungen für bezogene Waren	- 4.135,85		- 4.059,27	
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	- 10.805,81		- 4.872,18	
		- 14.941,66		- 8.931,45
4. Aufwendungen für die Vergütung und Qualifizierung von Teilnehmern		- 212.273,54		- 187.929,47
5. Personalaufwand				
a) Löhne und Gehälter	- 2.241.076,01		- 2.206.293,37	
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	- 597.792,92		- 546.975,02	
--davon für Altersversorgung EUR 91.384,45 (i.Vj. EUR 86.068,74)--				
		- 2.838.868,93		- 2.753.268,39
6. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		- 45.312,28		- 37.026,58
7. Sonstige betriebliche Aufwendungen		- 720.631,52		- 698.678,20
8. Ergebnis nach Steuern		15.887,75		9.314,25
9. Jahresüberschuss		15.887,75		9.314,25
10. Einstellungen in Gewinnrücklagen in andere Gewinnrücklagen		- 15.887,75		- 9.314,25
11. Bilanzgewinn		0,00		0,00

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH, Flensburg
(Amtsgericht Flensburg, HR B 3211 FL)

Anhang für das Geschäftsjahr 2022

Allgemeine Angaben einschließlich Angaben zum Unternehmen

Der Jahresabschluss der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH mit Sitz in Flensburg (Amtsgericht Flensburg, HR B 3211 FL) wurde nach den §§ 242 ff., 264 ff. des HGB und den einschlägigen Vorschriften des GmbHG sowie den ergänzenden landesrechtlichen Vorschriften aufgestellt.

Die Gesellschaft ist eine kleine Kapitalgesellschaft im Sinne des § 267 Abs. 1 HGB.

Der Jahresabschluss wurde gemäß § 17 Abs. 2 des Gesellschaftsvertrags in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Dritten Buches des Handelsgesetzbuches für große Kapitalgesellschaften aufgestellt.

Die Gewinn- und Verlustrechnung wurde gemäß § 275 Abs. 2 HGB nach dem Gesamtkostenverfahren aufgestellt.

Zur Erhöhung der Klarheit und Übersichtlichkeit des Jahresabschlusses und aufgrund der Besonderheiten der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft wurde gemäß § 265 Abs. 6 HGB der Posten "Aufwendungen für die Vergütung und Qualifizierung von TeilnehmerInnen" hinzugefügt.

Angaben zu Bilanzierung und Bewertung

Die entgeltlich erworbenen immateriellen Vermögensgegenstände des Anlagevermögens werden im Zeitpunkt des Übergangs des wirtschaftlichen bzw. rechtlichen Eigentums mit den Anschaffungskosten aktiviert und planmäßig linear über die voraussichtliche Nutzungsdauer von 5 Jahren abgeschrieben.

Die Zugangsbewertung von Vermögensgegenständen des Sachanlagevermögens erfolgt höchstens zu Anschaffungs- oder Herstellungskosten im Zeitpunkt des Übergangs des wirtschaftlichen bzw. rechtlichen Eigentums.

Bei den Anschaffungskosten werden Anschaffungsnebenkosten und Anschaffungskostenminderungen berücksichtigt. Die Folgebewertung des abnutzbaren Sachanlagevermögens ergibt sich aus Anschaffungskosten abzüglich planmäßiger Abschreibungen. Die beweglichen Vermögensgegenstände des Sachanlagevermögens werden entsprechend der voraussichtlichen Nutzungsdauer linear zwischen 2 und 23 Jahren abgeschrieben.

Bei geringwertigen Wirtschaftsgütern erfolgt eine sofortige aufwandswirksame Verrechnung.

Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände werden grundsätzlich mit dem Nennbetrag in Höhe ihrer Anschaffungskosten angesetzt.

Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten sind mit dem Nennwert angesetzt.

Die aktiven Rechnungsabgrenzungsposten betreffen Ausgaben vor dem Abschlussstichtag, die Aufwand für eine bestimmte Zeit nach diesem Tage darstellen. Die Auflösung der Posten erfolgt entsprechend der wirtschaftlichen Zurechnung zum Geschäftsjahr.

Die Rückstellungen berücksichtigen alle erkennbaren ungewissen Verbindlichkeiten auf der Grundlage einer vernünftigen kaufmännischen Beurteilung mit dem notwendigen Erfüllungsbetrag.

Die Verbindlichkeiten werden mit ihrem Erfüllungsbetrag angesetzt.

Latente Steuern i.S.v. § 274 HGB fallen nicht an, da die Gesellschaft als gemeinnützige Gesellschaft i.S.d. § 51 AO anerkannt ist.

Angaben und Erläuterungen zu einzelnen Posten der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung

Aktiva

Die Zusammensetzung und Entwicklung des Anlagevermögens ist in dem beiliegenden Anlagenspiegel dargestellt.

In den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sind Forderungen gegen die alleinige Gesellschafterin in Höhe von € 49.824,84 (VJ € 26.001,22) enthalten.

Passiva

Im Wesentlichen setzten sich die sonstigen Rückstellungen aus ausstehenden Projektabrechnungen € 30.322,06 (VJ € 54.459,84), Personalverpflichtungen € 83.486,81 (VJ € 55.134,59), Umsatzsteuer € 50.505,05 (VJ € 32.745,05) und Kosten der Jahresabschlussprüfung € 11.121,54 (VJ € 8.793,60) zusammen.

Sämtliche Verbindlichkeiten haben wie im Vorjahr eine Restlaufzeit bis zu einem Jahr.

Gewinn- und Verlustrechnung

Die Umsatzerlöse setzen sich wie folgt zusammen:

	2022 (€)	2021 (€)
Jobcenter – Fallpauschalen	571.577	531.802
Jobcenter – Mehraufwandsentschädigungen, Lohnkostenzuschuss und Entgeltvariante	122.578	102.704
Zuwendungen aus Landesmitteln und EU-Mitteln	639.231	454.555
Jobcenter – Projektförderung	833.962	962.787
Zuwendungen aus Bundesmitteln	127.922	71.669
Jobcenter Kreis Schleswig-Flensburg	591.591	546.175
Stadt Flensburg – diverse Förderungen	209.779	193.163
Zuwendungen Land Schleswig-Holstein	25.619	112.149
Zuwendungen Agentur für Arbeit	164.524	223.749
Stadt Flensburg – Jugend Förderung	415.270	351.082
Stadt Flensburg – projektunabhängiger Ertragszuschuss	100.000	117.264
Übrige Erlöse	40.502	22.453
	3.842.555	3.689.552

Sonstige Angaben

Das vom Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr berechnete Gesamthonorar ausschließlich für Abschlussprüfungsleistungen beträgt € 10.082,70.

Sonstige finanzielle Verpflichtungen i. S. d. § 285 Nr. 3a HGB bestehen in Höhe von TEUR 333 p.a. aus Mietverhältnissen mit unterschiedlichen Kündigungsfristen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde folgende Anzahl Mitarbeiter durchschnittlich beschäftigt:

	2022	2021
Vollzeitbeschäftigte (ohne Geschäftsführer)	18	20
Teilzeitbeschäftigte	42	42

Alleiniger Geschäftsführer ist Herr Christoph Fels, Neuberend. Er ist von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit.

Die fixe Geschäftsführer-Vergütung von Herrn Fels für das Geschäftsjahr 2022 hat TEUR 87 brutto betragen. Zusätzlich soll er eine Sonderzuwendung von TEUR 13 brutto erhalten.

Der Aufsichtsrat setzt sich wie folgt zusammen:

Herr Edgar Möller, Rentner	(Vorsitzender)
Frau Barbara Winkler, Rentnerin	(1. stellvertretende Vorsitzende)
Herr Jochen Gurth, Rentner	(2. stellvertretender Vorsitzender)
Frau Claudia Erichsen, Dipl. Betriebswirtin, M.A. – Ltg. Projektmanagement	
Frau Silke Cieplik, Verwaltungsangestellte – Polizeidirektion Flensburg	
Herr Christoph Meißner, Pensionär	
Frau Dr. Karin Haug freie Journalistin	

Beratende Mitglieder:

Herr Finn Terkelsen, Beteiligungscontrolling Stadt Flensburg (01.01-31.12.2022)	
Frau Asta Simon, Fachbereichsleiterin Stadt Flensburg	

Der Aufsichtsrat erhielt im Geschäftsjahr 2022 Aufwandsentschädigungen in Höhe von € 2.770,55.

Vorgänge von besonderer Bedeutung nach Ende Geschäftsjahres 2022 sind nicht eingetreten.

Nach Empfehlung des Aufsichtsrates (19.03.2018) und Beschluss der Gesellschafterversammlung (24.04.2018) wurde der Geschäftsführer bis auf weiteres angewiesen, grundsätzlich die entstehenden Jahresüberschüsse vollständig in die Gewinnrücklagen einzustellen. Im Falle von Jahresfehlbeträgen sollen diese aus den Gewinnrücklagen entnommen werden, soweit ausreichend vorhanden und nicht durch andere vertragliche Regelungen der Gesellschaft limitiert.

Flensburg, 3. April 2023

Christoph Fels

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH, Flensburg

Entwicklung des Anlagevermögens (Bruttodarstellung)

	Anschaffungskosten					Abschreibungen				Buchwert	
	1.1.2022	Zugänge	Abgänge	Umbuchungen	31.12.2022	1.1.2022	Zugänge	Abgänge	31.12.2022	31.12.2022	31.12.2021
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
I. Immaterielle Vermögensgegenstände											
entgeltlich erworbene Software und Lizenzen	121.453,38	4.411,93	14.242,28	0,00	111.633,03	115.101,38	2.922,93	14.242,28	103.782,03	7.851,00	6.362,00
II. Sachanlagen											
1. technische Anlagen	0,00	2.681,29	0,00	6.255,18	8.936,47	0,00	887,47	0,00	887,47	8.049,00	0,00
2. Betriebs- und Geschäftsausstattung	529.141,83	56.543,78	88.214,74	0,00	497.470,87	452.417,83	41.501,88	88.054,84	405.864,87	91.606,00	76.724,00
3. geleistete Anzahlungen	6.255,18	0,00	0,00	-6.255,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.255,18
	656.860,39	63.637,00	102.457,02	0,00	618.040,37	567.519,21	45.312,28	102.297,12	510.534,37	107.506,00	89.341,18

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH - bequa

Lagebericht zum Geschäftsjahr 2022

Grundlagen der Gesellschaft – Geschäftsmodell

„Menschen verwirklichen Ziele" ist das Leitmotiv unserer Arbeit. Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH (bequa) erfüllt als kommunale Gesellschaft seit 1995 ihre im Gesellschaftsvertrag formulierte gemeinnützige Aufgabe der beruflichen, gesellschaftlichen und sozialen Integration von arbeitslosen Menschen. Hierbei galt und gilt es, die spezifischen Unterstützungsbedarfe ganz unterschiedlicher Zielgruppen unter sich stets verändernden kommunalen, regionalen, immer auch gesellschaftlichen Entwicklungen zu identifizieren und mit ebenso spezifischen Angeboten zu beantworten. Unsere Kernbereiche sind Ausbildung, Beschäftigung und Integration.

Auswirkungen der Pandemie:

Die bequa kehrt in 2022 wieder zurück zur „Normalität". In allen Projekten wird wieder durchgängig in Präsenz gearbeitet. In nahezu allen Arbeitsbereichen werden bis Ende des Jahres nahezu sämtliche Schutzmaßnahmen für Mitarbeiter*innen und Projektteilnehmer*innen eingestellt.

Eine im Zuge der Pandemie getroffene betriebliche Regelung für mobiles Arbeiten bleibt und wird als freiwilliges Angebot für alle Mitarbeiter*innen verstetigt.

Ebenfalls bleiben soll auch die digitale Lernplattform „bequa+". Wurde sie 2020 primär zur Versorgung der Projektteilnehmer*innen im Home Office eingerichtet, dient sie zukünftig auch der ergänzenden Mitarbeiter*innen-Qualifizierung.

Einführung des Bürgergeld-Gesetzes:

Mit einem neuen Bürgergeld-Gesetz plante ab 2022 die neue Bundesregierung eine grundlegende Reformierung der bisherigen Hartz-Gesetze (Arbeitslosengeld II). Neben leistungsrechtlichen Änderungen (z.B. der Erhöhung des Regelsatzes auf 502€ für Alleinstehende) sollen ab 2023 nun auch der Vermittlungsvorrang fallen und Anreize für die berufliche Weiterbildung (Einführung eines Weiterbildungs- und eines Bürgergeldbonus) gesetzt werden. Ziel ist eine nachhaltige Integration in Arbeit. Kund*innen des Jobcenters sollen in einer zweiten Stufe ab Juli 2023 nun auch „ganzheitlich" betreut und gecoacht werden. Aus der Eingliederungsvereinbarung wird nun ein gemeinsamer „Kooperationsplan", der zwischen Kund*innen und Integrationsfachkraft des Jobcenters abgestimmt wird.

Einer der wesentlichen Streitpunkte der politischen Lager war die geplante Aufhebung von Sanktionsmöglichkeiten seitens der Jobcenter. Zeitweise machte es den Eindruck, dass dies der zentralste Punkt in der geplanten Gesetzesreform ist. Dabei

fiel offenbar aus dem Blick, dass bereits im Zuge der Pandemie ein sog. „Sanktionsmoratorium" eingeführt wurde, was noch bis Ende 2022 für alle Kund*innen den Jobcenters galt. Auch wurde in vielen Diskussionen zu diesem Punkt ausgeblendet, dass auch zukünftig z.B. bei Nichterscheinen oder mehrfacher Ablehnung von Integrationsangeboten durch die Jobcenterkund*innen Leistungen gekürzt werden können sollten. Als eine mögliche Konsequenz dieser Regelungen sahen einige Vertreter*innen von Jobcentern, Bildungsträgern, aber auch der Politik die Gefahr, dass nicht wenige Kund*innen ohne die Androhung von Sanktionen, also freiwillig ggf. weniger an den bestehenden Bildungs- und Integrationsmaßnahmen teilnehmen könnten.

Die bequa verzeichnete auch in 2022 eine geringere Auslastung bei den platzabhängig finanzierten Projekten im Bereich der Arbeitsgelegenheiten („1€-Job"). Vereinzelnd erhielten die Mitarbeiter*innen die Rückmeldung, dass Kund*innen eine Teilnahme (wenn sie nicht teilnehmen müssten) ablehnten. Ob der im weiteren dargestellte Rückgang der Zuweisungen, der nicht in allen Bereichen der bequa gleichermaßen erkennbar war, allein auf das in 2022 bestehende Sanktionsmoratorium zurückzuführen war, kann nicht eindeutig zugeordnet werden.

Nach langer Diskussion (auch in den Medien) wurde die Aufhebung der Möglichkeit zur Sanktionierung aufgrund fehlender Mitwirkung durch die Leistungsbezieher von der Politik gekippt. Die Sanktionshöhe wurde im Vergleich zu den Möglichkeiten des Arbeitslosengeldes II dennoch reduziert.

Unabhängig von diesen gesetzlichen Regelungen setzt die bequa auch weiterhin auf eine wertschätzende, aber auch verbindliche Arbeit mit ihren Klient*innen, welche auf Mitwirkung angewiesen ist, aber die Freiwilligkeit als grundlegende Motivation eigener Entwicklungen betont.

Auswirkungen des Krieges in der Ukraine

Im Februar 2022 begann der russische Angriffskrieg in der Ukraine. In Folge dessen flohen bis heute fast 20 Mio. Menschen vor den Folgen des Krieges. Anders als Geflüchtete aus den arabischen oder afrikanischen Staaten haben Geflüchtete aus der Ukraine bei Vorliegen einer gültigen Aufenthaltsgenehmigung die Möglichkeit, direkt Bürgergeld zu beantragen und eine Arbeit in Deutschland aufzunehmen bzw. eine Ausbildung zu beginnen.

In 2022 verzeichnet die bequa kaum Menschen aus der Ukraine als Klient*innen in den Beschäftigungs- und Integrationsprojekten. Im März 2023 berichtet das Jobcenter von rund 700 Leistungsberechtigten aus der Ukraine. Viele von ihnen befinden sich derzeit (oder warten auf einen Platz) in sog. Integrationskursen. Für 2023 rechnet die Geschäftsführung mit einer vermehrten Zuweisung von Ukrainer*innen und stellt sich z.B. mit der Einstellung russischsprachiger Mitarbeiterinnen oder auch der Konzipierung eines traumapädagogischen sowie psychologischen Beratungsangebotes auf die neue Zielgruppe fachlich ein.

I. Wirtschaftsbericht

1. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Entwicklung der Arbeitslosigkeit SGBII (Jobcenter):
Im Januar 2022 (vgl. Januar 2023) zählte das **Jobcenter Flensburg** 10.202 (10.187) Menschen in Flensburg, die abhängig von den Leistungen des SGBII waren. Diese lebten in 5.796 (5.692) Bedarfsgemeinschaften. Insgesamt wurden 2.805 (2.961) Arbeitslose im SGBII-Bezug registriert.
Im Jahresvergleich Januar 2022 zu Januar 2023 sank die Anzahl der Arbeitslosen im SGBII-Bestand jedoch insgesamt um 156 Personen, also 5,6%. Im März 2023 gab es laut Statistik des Jobcenters Flensburg 2.843 Arbeitslose im SGBII.

Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit:
Die **Agentur für Arbeit** wies im Januar 2022 für die Stadt Flensburg eine Gesamtarbeitslosenquote von 7,7% (vgl. Januar 2021 9,4%) aus. Im Januar 2023 liegt die Gesamtarbeitslosigkeit in Deutschland und in Schleswig-Holstein bei 5,7% und in Flensburg bei 8,2%. Im März 2023 sinkt die Arbeitslosenquote auf 7,9% (vgl. März 2022 7,6%). Der Arbeitslosigkeit standen in der Stadt Flensburg im März 2023 insgesamt 1.094 (März 2022 949) gemeldete sozialversicherungspflichtige Stellen gegenüber.

Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit:
2022 lag der Anteil der langzeitarbeitslosen Personen im Fallbestand des Jobcenters Flensburg im Jahresdurchschnitt bei 45,7% (2021:51,7%). Bei den erwerbsfähigen Leistungsbezieher*innen betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen durchschnittlich 18% (2021:19,7%).
Im Januar 2023 gab es laut Statistik der Agentur für Arbeit in der Stadt Flensburg insgesamt 5078 langzeitarbeitslose (SGBII+III) Personen. Laut Agentur für Arbeit waren im Dezember 2022 43,5% (2021: 46,7%) der erwerbsfähigen Leistungsbezieher*innen 4 Jahre oder länger im Bezug von Regelleistungen.

Anteil der Ausländer im SGBII-Bezug:
Im Jahresdurchschnitt 2022 verzeichnete das Jobcenter Flensburg laut eigenen Angaben einen Ausländeranteil am gesamten Fallbestand von 34,8% (2021: 32,2%). Im Dezember 2022 betrug der Anteil der „erwerbsfähigen" Ausländer beim Jobcenter 36,1% (2021:31%). 26% davon waren unter 25 Jahre alt. Rund 26% dieser Kundengruppe waren über 45 Jahre alt.

Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit:
Die Zahl der Jugendarbeitslosigkeit sank im Vergleich zum Vorjahr leicht. Im März 2023 waren 477 (2022: 522) Personen im Alter von 15-25 Jahren arbeitslos.

Laut der im März 2023 erschienenen Bertelsmann Studie „Jugendliche ohne Hauptschulabschluss" (Klaus Klemm, Bertelsmann Stiftung) verließen im Jahr 2021 bundesweit 6,2% der Schüler*innen die allgemeinbildenden Schulen ohne die Erreichung eines Hauptschulabschlusses.
2021 lag die Quote der Schüler*innen ohne Hauptschulabschluss in Schleswig-Holstein bei 7,4%. 2020 lag der Anteil der Schulabgänger*innen ohne Hauptschulabschluss in der Stadt Flensburg bei 11,4%.
Im März 2023 suchten in der Stadt Flensburg seit Beginn des Berufsberatungsjahres (Oktober 2022) noch 320 (März 2021: 359) Bewerber*innen einen Ausbildungsplatz. Gleichzeitig wurden 673 (März 2022: 680) freie Ausbildungsplätze gemeldet.

Relevanz der aktuellen Entwicklungen für die Aufgaben der bequa:
Im Vergleich zum Vorjahr ist 2023 die Gesamtarbeitslosigkeit in Flensburg wieder leicht gestiegen. Laut Aussagen der Leitung des Jobcenters Flensburg dürfte hierfür maßgeblich der **Zuzug Geflüchteter** aus der Ukraine als Grund angeführt werden. Ein Teil dieser Menschen befindet sich derzeit noch in einem Integrations- oder Sprachkurs. Laut Auskunft der Stabstelle Integration der Stadt lebten Anfang Februar dieses Jahres 4440 geflüchtete Menschen in der Stadt Flensburg.

Die bequa stellt sich in enger Abstimmung mit dem Jobcenter Flensburg und den zuständigen Fachbereichen der Stadt mit neuen oder auch angepassten Angeboten und Projekten auf die Unterstützung dieser Menschen zur beruflichen und sozialen Integration ein. Der Umgang mit geflüchteten Menschen, die ab 2015 vornehmlich aus arabischen und afrikanischen Staaten nach Flensburg kamen, hat uns die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung von Bedarfslagen (z.B. Sprachfähigkeiten und Relevanz formeller beruflicher Qualifikationen) und Integrationsmöglichkeiten (z.B. kulturelle Unterschiede und Erwartungen) bei der Konzipierung geeigneter Angebote gelehrt. Auch in der aktiven Arbeitsmarktintegration kann nie die Rede von „den Geflüchteten" oder „den Ukrainer*innen" sein. Es handelt sich, wie auch bei deutschen Arbeitslosen, nicht um eine homogene Gruppe mit gleichen Ausgangslagen oder Ressourcen.
Als Konsequenz aus unseren Erfahrungen der vergangenen Jahre werden aktuelle und künftige Angebote der bequa daher in der Regel neben einer individuellen psycho-sozialen ggf. auch psychologischen Beratung auch eine sprachliche Förderung sowie bei Bedarf auch eine Kinderbetreuung beinhalten. Als kommunale Einrichtung tragen wir bei der Bewältigung der anstehenden Aufgaben zur Integration Geflüchteter Verantwortung, sehen aber vor allem die Chance in der engen Abstimmung mit den Facheinrichtungen der Stadt, den politischen Gremien und einem engen fachlichen Austausch mit unseren Auftraggebern.
Eine weitere wesentliche Zielgruppe der bequa bleiben **Jugendliche und junge Erwachsene ohne Schul- und/oder Berufsabschluss.** Aktuelle Studien (z.B. von Klemm/ Bertelsmann Stiftung) offenbaren auch in Flensburg einen deutlichen Handlungsbedarf, wenn es um die Verbesserung der beruflichen Chancen der Ju-

gendlichen geht. Daraus geht auch hervor, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund** einen erheblichen Anteil der Gruppe ohne Schulabschluss darstellen. In Anbetracht des wachsenden Fach- und Arbeitskräftemangels muss es aus Sicht der bequa das Ziel sein, die Chancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergang Schule Beruf deutlich zu verbessern. Gleichzeitig muss es uns auch gelingen, in kreativer Weise die Voraussetzungen der Arbeitgeber*innen so zu verbessern, dass diese künftig besser in der Lage sind, auch Jugendliche und junge Erwachsene als Auszubildende zu gewinnen und auch zu halten, die vielleicht nicht die klassischen Erwartungen des Arbeitsmarktes erfüllen. Das reine Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen reicht hier allein nicht aus. **Hier muss Wirtschaft künftig noch mehr Engagement und Kreativität investieren** und wird so Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Integrationsangebote der bequa beinhalten daher in den meisten Fällen auch die flankierende Beratung und Begleitung der Arbeitgeber, die in den vergangenen Jahren die Leistungen der bequa deutlich häufiger genutzt haben.

Unverändert wichtig erscheint uns der genaue Blick in die Arbeitslosenstatistik. Dabei wird deutlich, dass nur ein kleiner Teil der Leistungsbezieher*innen mit Anspruch auf Bürgergeld auch als im eigentlichen Sinne „arbeitslos" gelten. Auch im Januar 2023 sind immer noch über **10.000 Flensburger*innen** in Bedarfsgemeinschaften **abhängig von den Regelleistungen des SGBII**. Hieraus wird deutlich, dass gesellschaftliche Teilhabe und wirtschaftliche Chancengleichheit nicht allein von einer guten Vermittlungsarbeit abhängen. Aus der Beratung der Angehörigen unserer Projektteilnehmer*innen wissen wir längst, dass diese nicht selten ebenfalls konkrete Unterstützung und Begleitung bei der Verbesserung ihrer gesundheitlichen Stabilität, der Suche nach bezahlbarem Wohnraum, im Hinblick auf sozialen und kulturellen Anschluss oder auch einfach nur Hilfe bei der Suche nach einer sinnvollen, tagesstrukturierenden Arbeit benötigen. Hier setzen die meisten Konzepte der bequa an- systemisch und ganzheitlich. Genau das verstehen wir unter einer ganzheitlichen und vor allem nachhaltigen Hilfe.

In den vergangenen Jahren wird in der pädagogischen Arbeit der bequa immer deutlicher, dass es den Hilfesuchenden primär nicht allein um das Angebot eines attraktiven Arbeitsplatzes oder die Perspektive auf eine gute Bezahlung geht. Der Blick in die Arbeitslosenstatistik offenbart auch, dass es immer noch viele arbeitslose Menschen gibt, die trotz hervorragender beruflicher Angebote und realer Perspektiven lange, z.T. noch über Jahrzehnte im Leistungsbezug verhaftet bleiben. Aus Sicht der bequa darf Sozial-, Wirtschafts- und Kommunalpolitik trotz oder gerade wegen einer anhaltend guten Konjunktur und einer vergleichsweisen geringen Arbeitslosigkeit auch diese Menschen und ihre Bedürfnisse nicht aus dem Blick verlieren und sollte auch ihren Wert für die Gesellschaft, z.B. in Form (freiwilliger) gemeinnütziger Dienstleistungen schätzen. Entsprechende Erhebungen und die Erfahrung der bequa belegen immer wieder, dass sich ein langer Atem und auch eine späte Integration in Arbeit auch wirtschaftlich auszahlen können.

Mit Blick auf die Regelungen des neuen Bürgergeld-Gesetzes **werden wir nicht alle arbeitslosen Menschen allein mit finanziellen Anreizen und viel beruflicher Qualifizierung in den Arbeitsmarkt locken können**. Dieser Ansatz würde vielen langzeitarbeitslosen Menschen unterstellen, dass sie bislang nur nicht motiviert genug waren Arbeit anzunehmen. Hier bedarf es endlich eines echten Praxistransfers sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse, kluger pädagogischer Handlungsansätze, einer Zusammenarbeit aller Akteure der Arbeitsmarktförderung auf Augenhöhe, ausreichend wirtschaftliche Ressourcen, aber vor allem auch bundesweit angemessener personeller Standards, wie z.B. einer einheitlichen tariflichen Bezahlung auf Basis des TVÖD! Fest steht nämlich auch, dass der Fachkräftemangel nicht nur in der „Wirtschaft" sondern in nahezu allen Bereichen der sozialen Dienstleistungsbranche längst angekommen ist. Neben Krankenpfleger*innen, Erzieher*innen, Lehrer*innen beobachten wir auch einen Rückgang diplomierter Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen. Fachleute, die wir dringend für die Bearbeitung der komplexen Aufgaben bei der Bearbeitung von Flucht und Migration oder Bildung und Integration benötigen. Fachleute, die nicht nur gute „Vermittler" sind, sondern über pädagogische Konzepte ganzheitlicher Integration verfügen. **Arbeitsmarktpolitik wird in Zukunft mehr denn je eine gesamtkommunale Aufgabe mit mehrdimensionalen Herausforderungen und ineinandergreifenden Hilfestellungen sein und sich daher nicht allein auf den Auftrag und die Leistungen von Arbeitsagenturen und Jobcentern begrenzen lassen.**

2. Geschäftsverlauf

In 2022 betreibt die bequa an 15 verschiedenen Standorten in und um Flensburg 25 zielgruppenspezifische Integrationsmaßnahmen (Projekte), welche von 8 verschiedenen Kostenträgern finanziert werden. 68 (2021 75) verschiedene Voll- und Teilzeitkräfte sowie 3 geförderte Beschäftigte bestehend aus Verwaltungsmitarbeiter*innen, Fachanleiter*innen, pädagogischen Mitarbeiter*innen und der Geschäftsleitung ermöglichen 2022 1308 Menschen (2021 1.171/ o. Mehrfachnennungen), ihre beruflichen Ziele zu verwirklichen. Mit Hilfe des Beratungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebotes der bequa gelangen 257 (2021 268) Vermittlungen (mit Doppelnennungen) in den ersten Arbeitsmarkt, in Ausbildung, Studium oder in eine schulische Qualifizierung. Weit mehr Kund*innen der bequa konnten in ihrem sozialen oder auch gesundheitlichen Kontext stabilisiert und durch externe wie interne Qualifizierungsangebote auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Insgesamt wurde so in 511 (2021: 447) Fällen eine erfolgreiche Integration dokumentiert.

Anteil Beauftragungen durch das Jobcenter Flensburg:

Die bequa Flensburg setzt seit 1995 als kommunale Dienstleiterin zahlreiche zielgruppenspezifische Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Integration Arbeitsloser um. Seit jeher passt die Gesellschaft ihr Tun stets den sozialpolitischen Bedarfen sowie den sich wandelnden Finanzierungen entsprechender Dienstleistungen an. Hauptauftraggeberin der bequa bleibt 2022 auch weiterhin das Jobcenter Flensburg. Im vergangenen Jahr konnten allein 15 von 25 Projekten mit direkter oder ergänzender Förderung durch das Jobcenter Flensburg durchgeführt werden. Die Fördermittel des Jobcenters Flensburg machten 39,7% des Jahresumsatzes der bequa in 2022 aus.

Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund:

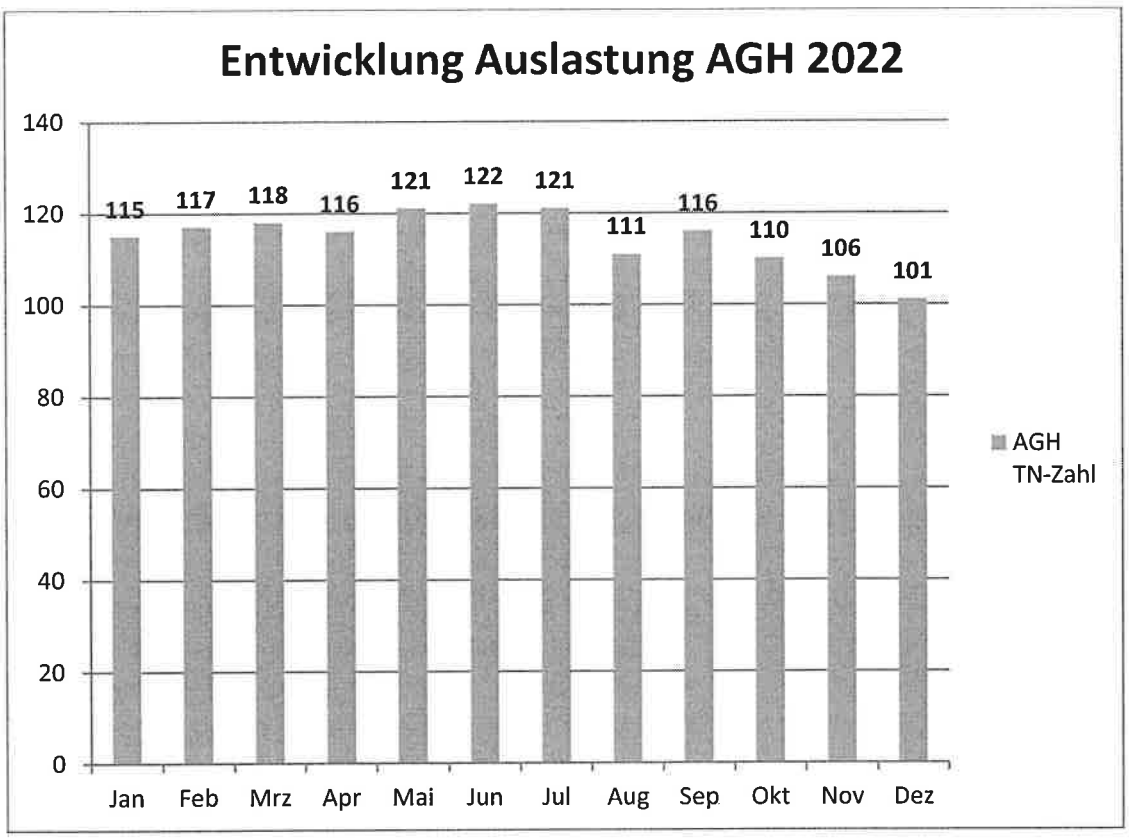
Im vergangenen Jahr hat die bequa in Flensburg und im Kreis Schleswig-Flensburg insgesamt 5 verschiedene zielgruppenspezifische Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten. Diese beinhalten Sprachangebote, Einzelcoachings und Gruppenangebote oder auch Angebote zur Kinderbetreuung. Die bis heute bestehenden und immer wieder den tatsächlichen Bedürfnissen der Menschen angepassten Angebote bieten Frauen, Jugendlichen oder auch Müttern mit kleinen Kindern ein sehr individuelles, meist alltagspraktisches Unterstützungs- und Integrationsangebot.

Mindestens 27% der Klient*innen der bequa gaben 2022 bei Aufnahme in den Beratungsprozess einen **Migrationshintergrund** an. 22% der Teilnehmer*innen gaben eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit an. Die bequa erreichte mit 5 zielgruppenspezifischen Projekten 2022 insgesamt 209 Teilnehmer*innen. In Form von Sprachkursen, Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten, aber auch Angeboten für Mütter mit ihren Kindern gelang es, 18 % der Teilnehmer*innen aus diesen Projekten erfolgreich zu integrieren oder einer konkreten Anschlussperspektive zuzuführen.

Beschäftigung im Bereich Arbeitsgelegenheiten

In 2022 setzte die bequa insgesamt 358 **Arbeitsgelegenheiten** (2021 359) in den Bereichen Büroservice, Kommunaler Service, Stromspar-Check, Fabrikatelier und Tagwerk um. Der Anteil der zielgruppenspezifischen Begleitung von sucht- und psychisch Erkrankten in den Projekten Lift und Ikarus machte 28% der Beschäftigten aus.

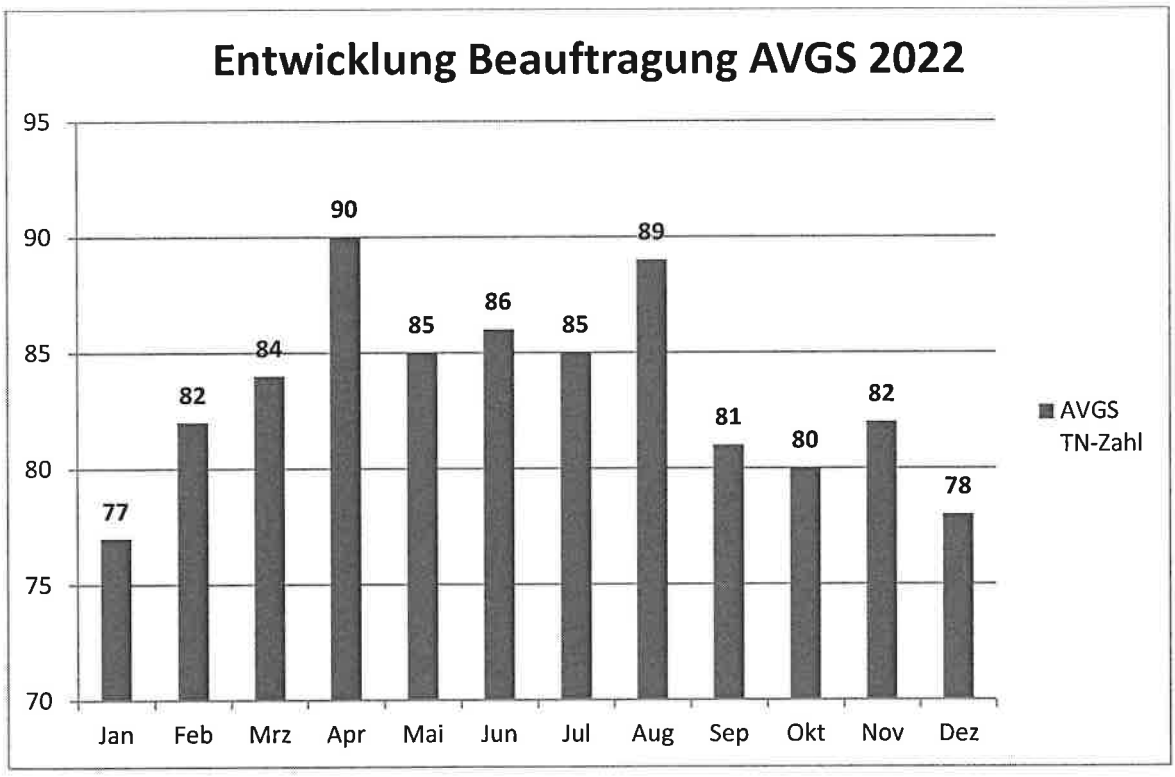
Die Auslastung der insgesamt 139 (2021 145) vereinbarten Beschäftigungsplätze lag 2022 durchschnittlich bei den allgemeinen Arbeitsgelegenheiten bei 87,7%, in der Maßnahme lift bei 89,6% sowie in der Maßnahme ikarus bei 38,7%.



Entwicklung Auslastung AGH ab 2022- bequa

Beauftragungen im Bereich Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine:
Im Bereich der Angebote in Form von **Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen** verzeichnete die bequa 2022 mit 179 neu aufgenommenen Beratungen (2021 181) einen zum Vorjahr nahezu gleichbleibenden Stand.

Mit den Produkten auf Basis eines individuellen Einzelcoachings, welches von den Kund*innen mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein selbst beauftragt wurde, gelang es 2019 - 2022 316 Personen in Arbeit, Ausbildung oder Weiterbildung zu vermitteln.



Entwicklung Beauftragung AVGS 2022-bequa

Die bequa verzeichnete in 2022 erneut einen Rückgang bei der Auslastung im Bereich Arbeitsgelegenheiten, wohingegen die durchschnittliche Beauftragung in Form von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine im Vergleich zum Vorjahr stabil blieb. In einigen Angeboten beobachten wir wie auch andere Träger vermehrt eine nicht vollständige Belegung der vorgehaltenen Projektplätze. Einige Auftraggeber berichten von generellen Schwierigkeiten ihre Kund*innen zu erreichen bzw. mit klassischen Angeboten der Arbeitsmarktförderung zu aktivieren. In einigen Fällen wurde auch von der offenen Ablehnung seitens der Kund*innen mit der Berufung auf das bis Ende 2022 geltende Sanktionsmoratorium im Zuge der Pandemie berichtet. So konnten Kund*innen des Jobcenters eine Zuweisung in eine bequa-Maßnahme ablehnen, ohne eine Kürzung ihrer SGBII-Leistungen zu befürchten.

Die Geschäftsführung beobachtet aktuell eine ungebrochen gute Auslastung bei den Einzelmaßnahmen in Form der unterschiedlichen zielgruppenspezifischen Coachings. Hier hat sich die bequa im Markt mit einer guten Angebotsqualität in Flensburg und im Kreis Schleswig-Flensburg bei verschiedenen Auftraggebern etabliert. Die zukünftige Bedeutung der Vergabe- und Gruppenmaßnahmen, die gerade mit dem Ansatz des sozialen Lernens und dem Erwerb sozialer Kompetenzen bedeutsam sind, hängt vermutlich auch von der künftigen Ausrichtung und finanziellen Ausstattung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente seitens des Bundes ab. Die Bundespolitik bestimmt unmittelbar die Möglichkeiten und regionalen Spielräume der Jobcenter und damit auch die Auftragslage der bequa. Eine wie im Bürgergeld-Gesetz verankerte „ganzheitliche Betreuung" kann, wenn auch nicht ganz neu, eine Chance sein auch Zielgruppen zu aktivieren, die bislang kaum oder

nicht ausreichend erreicht werden konnten. Die bequa setzt im Zusammenhang mit der zweiten Stufe der Einführung des neuen Bürgergeld-Gesetzes ab Mitte 2023 auch weiterhin auf einen engen fachlichen Austausch und die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Flensburg.

Beschäftigung mit Förderung des Teilhabechancengesetzes:

Die bequa beschäftigte in 2022 insgesamt 3 Mitarbeiter*innen mit einer Lohnkostenförderung des Jobcenters auf Basis des Teilhabechancengesetz (§16i SGBII). Diese Mitarbeiter*innen unterstützen mit Ihrer Arbeit verschiedenste Prozesse und gemeinnützige Dienstleistungen der bequa.
Ziel dieser auch im Bürgergeld-Gesetz verankerten Förderung ist eine möglichst dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Förderung in Form von Lohnkostenzuschüssen verläuft degressiv und verteilt sich über insgesamt 5 Jahre. Nach einer zu Beginn 100%igen Förderung müssen die im dritten Jahr anfallenden Lohn- und Arbeitsplatzkosten durch den/die Arbeitgeber*in selbst getragen werden. Die bequa erfüllt bei dieser Form der Förderung, anders als bei allen anderen Projekten, die Funktion der Arbeitgeberin. Eine umfassende Betreuung der gefördert beschäftigten Mitarbeiter*innen soll durch ein Coaching des Jobcenters Flensburg gewährleistet werden.

Über die Generierung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei der bequa hinaus initiierte die bequa 2019 das Gemeinschaftsprojekt „Hand in Hand". In Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Flensburg, der Stadt Flensburg, dem Technischen Betriebszentrum Flensburg (TBZ) und der bequa konnten insgesamt 10 sozialversicherungspflichte Arbeitsplätze beim TBZ eingerichtet werden. Die meisten der hier gefördert beschäftigten Mitarbeiter stammen aus einer vorherigen Arbeitsgelegenheit (1€-Job). Die bequa übernimmt in enger Abstimmung mit dem TBZ die Fachanleitung vor Ort.

Ausdrücklicher Wunsch aller beteiligten kommunalen Einrichtungen ist es, dieses für die Beschäftigten, das TBZ als Arbeitgeberin und die Stadt überaus sinnvolle Projekt zu erhalten. So ist es „Hand in Hand" gelungen, seit 2019 mithilfe der für Flensburg generierten Bundesförderung 10 langzeitarbeitslosen Menschen eine sozialversicherungspflichte Beschäftigung anzubieten und einen erheblichen (zusätzlichen) Beitrag zur Stadtbildpflege zu leisten. Dieses einmalige kommunale Bündnis begegnet in kluger Weise auch dem Fachkräftemangel, indem es die Potentiale kommunaler Einrichtungen als Arbeitgeber und bei der Integrationsarbeit bündelt und Menschen zur Verfügung stellt, denen es bislang nicht aus eigener Kraft gelungen ist, im allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. „Hand in Hand" hat sich zum einem Projekt mit landesweitem Vorbildcharakter und einem echten Mehrwert für alle Bürger*innen der Stadt Flensburg entwickelt.

Angebote im Übergang Schule- Beruf:
Die Beratungsangebote der bequa im Bereich Übergang Schule und Beruf richten sich vor allem an besonders benachteiligte oder schwer erreichbare Jugendliche. Hierbei haben es die Berater*innen zumeist mit einem breiten Spektrum ganz unterschiedlicher Integrationshemmnisse zu tun.
So spielen Faktoren wie kulturelle Herkunft, sprachliche Defizite, fehlende oder unsichere familiäre bzw. soziale Anbindung, aber im steigenden Maße auch psychische Einschränkungen eine Rolle bei der hiesigen Beratung. In 2022 waren 40% der bequa-Klienten*innen unter 25 Jahre alt.

Das rechtskreisübergreifenden Beratungsangebot **Jugend Stärken Flensburg und Jugend Stärken an der Schlei** ist in Flensburg und bis 2022 an drei Standorten des Kreises Schleswig-Flensburg für viele Jugendliche, aber auch Eltern und Lehrer*innen eine verlässliche Anlaufstelle bei Fragen zum Thema schulische oder berufliche Perspektive geworden. An den aktuell 5 Standorten in Kreis und Stadt kann auch die enge Zusammenarbeit mit der ebenfalls rechtskreisübergreifenden Arbeit der Jugendberufsagenturen in Flensburg und Schleswig als Garant für den bereits jahrelangen Erfolg der bis 2022 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundes finanzierten Beratungsangebote gewertet werden.
Aufgrund dieses etablierten Angebotes entschlossen sich Stadt und Kreis die bestehenden Beratungsangebote bei der bequa zu verstetigen. Darüber hinaus konnte noch in 2022 das bestehende Beratungsnetzwerk im Rahmen der neuen Bundesförderung **„just best- Wege in die Eigenständigkeit"** mit Mitteln der Europäischen Union im Auftrag der Stadt Flensburg und des Kreis Schleswig-Flensburg erweitert werden. Dazu eröffnete die bequa in Kropp und Tarp zwei weitere Beratungsstellen und plant für 2024 die Eröffnung eines Flensburger Jugendberufshauses. Mit dem erweiterten Angebot können dann gerade ausbildungsferne Jugendliche und Jugendliche ohne Schulabschluss u.a. dank aufsuchender Arbeit in ihrem sozialen Umfeld direkt erreicht und in ersten, aber sehr konkreten Schritten an Schule oder Ausbildung herangeführt werden. Die Pädagog*innen arbeiten dabei im Auftrag der kommunalen Jugendhilfe und kooperieren in einem Netzwerk bestehender Hilfen an Schulen, Jugend- und Familienzentren oder auch mit der Polizei und dem kriminalpräventiven Rat.

Das auf Grundlage des §16h SGBII konzipierte Projekt **„Dock You!"** erreicht vor allem Jugendliche, die teilweise noch nicht im Leistungsbezug des Jobcenters sind und damit auch noch nicht von den Förderangeboten z.B. des Jobcenters profitieren. Die Ergebnisse der bis Herbst 2023 vom Jobcenter Flensburg finanzierten Maßnahme zeigen, dass es mit dem mutigen Konzept tatsächlich gelingt, die anvisierte Zielgruppe zu erreichen. Unkonventionelle Öffnungszeiten, Präsenz an öffentlichen Hotspots, aber auch Angebote wie kostenloses Internet, Wasch- und Duschgelegenheiten und eine eigene Kleiderkammer sorgen dafür, dass sich gerade Jugendliche ohne jegliche soziale Anbindung und ohne festen Wohnsitz ange-

sprochen fühlen. Gerade letztere Zielgruppe wies einen besonders hohen Hilfebedarf auf. Diese Jugendlichen profitieren direkt und fassen Vertrauen zu den pädagogischen Mitarbeiter*innen.

Umsatzentwicklung:
Im Geschäftsjahr 2022 standen Erträge in Höhe von 3,84 Mio. € (2021 3,69 Mio. €) Aufwendungen in Höhe von 3,83 Mio. € (2021 3,68 Mio. €) gegenüber. Der Umsatzanteil der projektfinanzierten Integrationsmaßnahmen belief sich auf 64% (2021 62%).

Anteil fremdmittelfinanzierter Projekte:
Insgesamt 15 Maßnahmen mit voller oder anteiliger Fremdfinanzierung machten in 2022 nahezu 51% des Gesamtumsatzes aus. Durch Fremdmittelakquise konnten 1,38 Mio. € Einnahmen generiert werden, was den strategischen Zielwert von 20% mit 36% erneut deutlich überschreitet.

In 2022 führte die bequa insgesamt 9 Projekte im Auftrag der Europäischen Union durch. Im Rahmen des Landesprogramms Arbeit konnten dank Kofinanzierungen der Jobcenter Flensburg und des Kreises Schleswig-Flensburg 7 Projekte mit einem Umsatzvolumen von 1,32 Mio. € generiert werden.
Für mit Fremdmitteln finanzierte Maßnahmen bleibt weiterhin der Einsatz von Eigenmitteln der Träger erforderlich, der in 2022 93 T€ ausmachte.

Eingliederungsmittel der Jobcenter:
Laut Auskunft des Jobcenters Flensburg stiegen 2022 die vom Bund zugeteilten Mittel zur Eingliederung arbeitsloser Menschen (Eingliederungstitel) erneut leicht an. Für das Jahr 2023 ist jedoch mit einer Reduzierung des Eingliederungstitels zu rechnen. Hinzu kommen neue Schwerpunktsetzungen bei der Mittelverteilung im Zuge der Einführung des neuen Bürgergeld-Gesetzes. Beide Entwicklungen werden auch unmittelbaren Einfluss auf die Beauftragung der bequa haben.
Dem Jobcenter Flensburg stehen laut eigenen Angaben 2023 geschätzt insgesamt 8,2 Mio. € (2021 9,68 Mio./2022 9,7 Mio. €) zur Verfügung. Dies beinhaltet eine Reduzierung der Eingliederungsmittel im Bereich der Arbeitsgelegenheiten um 40 Tsd. € und eine Erhöhung der Mittel im Bereich der Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) um 150 Tsd. € zum Vorjahr. Gemäß der Schwerpunktsetzung aus dem neuen Bürgergeld-Gesetz plant das Jobcenter im Vergleich zum Vorjahr in 2023 eine Aufstockung der Mittel für die Förderung beruflicher Weiterbildung (FBW) um 435 Tsd. €. (Quelle: Träger-Treff Jobcenter 15.12.2022)
Dem Jobcenter des Kreises Schleswig-Flensburg standen 2022 laut eigenen Angaben 8,7 Mio. € (2023 ca. 7,4 Mio. €) für die Eingliederung Arbeitsloser zur Verfügung.

Aus dem neuen Bürgergeld-Gesetz ergeben sich ab 2023 neue Aufgaben für die Jobcenter. Diese setzen in Teilen eine neue Schwertpunktsetzung bei der Mittelverteilung voraus, welche auch Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der bequa haben dürften. Das Jobcenter selber soll ab Mitte des Jahres mit der zweiten Stufe des Bürgergeld-Gesetzes nun ihren Kund*innen eine „ganzheitliche Betreuung" anbieten. Auch soll die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW) mit zusätzlichen finanziellen Anreizen die nachhaltige Integration der Arbeitslosen befördern. Die Schwerpunktsetzung auf platzabhängig finanzierte Produkte wie FBW und AVGS verschieben das wirtschaftliche Risiko weiter in Richtung der Auftragnehmer der Jobcenter. Einzelbeauftragungen und fehlende Auslastungsgarantien bedeuten somit auch für die bequa und ihre Mitarbeiter*innen eine geringere Planungssicherheit.
Dem gegenüber steht bislang eine durchweg wohlwollende und verantwortungsbewusste Zuweisungspolitik des Jobcenters Flensburg, aber auch der Agentur für Arbeit. Diese hat auch in 2022 maßgeblich zur Erreichung der gemeinsamen Integrations- und somit auch wirtschaftlichen Ziele der bequa beigetragen. Im Austausch und in der Kooperation bei der Umsetzung von Projekten standen die gemeinsamen Ziele und das Wohl der Kund*innen stets im Vordergrund. Gleichzeitig trug die Kooperation mit der kommunalen bequa auch in 2022 maßgeblich zur Erreichung der Integrationsziele des Jobcenters und durch das Einwerben zusätzlicher Bundes-, Landes- und EU-Mitteln auch zu einer deutlichen Erweiterung des wirtschaftlichen Rahmens zur Umsetzung gemeinsamer kommunaler Integrationsziele bei.

Bei einem Kostendeckungsgrad von 100% schließt die bequa das Geschäftsjahr unter Verwendung des städtischen Zuschusses mit einem Jahresergebnis von +16 T€ ab. Ein Nachschuss der Gesellschafterin ist damit nicht notwendig. Die nach Verrechnung verbleibende Gewinnrücklage beträgt unter Berücksichtigung der Banksicherheit in Höhe von 226.643,87 € (mit der Unionbank 2014 vertraglich vereinbarte Sicherheit zur Aufrechterhaltung des Kontokorrentkreditrahmens) Ende 2022 insgesamt 759 T€.

3. Lage

a. Ertragslage

Aufgrund einer betont vorsichtigen wirtschaftlichen Planung der Geschäftsführung werden die Prognosen der Wirtschaftsplanung in 2022 überschritten. Mögliche Kostensteigerungen als Folge des Kriegs in der Ukraine und auch die eingetretene Unterbelegung im Bereich der Arbeitsgelegenheiten wirkten sich finanziell auch dank der Unterstützung des Jobcenters Flensburg deutlich geringer aus als erwartet. Die Umsatzerlöse in Höhe von 3.843 Mio. € überschreiten daher die des Vorjahres um 152 T€ und um 297 T€ die erwarteten Erträge der Wirtschaftsplanung.

Gleichzeitig stiegen die betrieblichen Aufwendungen um 186 T€ gegenüber dem Plan.

Die Erträge durch die Beauftragungen im Rahmen der Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine fiel im Durchschnitt aller Angebote positiv aus, wohingegen der Unterschuss im Bereich der Arbeitsgelegenheiten dank der Unterstützung des Jobcenters deutlich geringer ausfiel als noch in der Halbjahresbilanz erwartet.

Vermögens- und Finanzlage:

Für 2022 waren Investitionen in Höhe von 87 T€ vorgesehen. Angesichts der bis zum Herbst unklaren wirtschaftlichen Herausforderungen in Folge des Krieges in der Ukraine und der unzureichenden Platzauslastung im Bereich der Arbeitsgelegenheiten wurden Anschaffungen nur vorsichtig umgesetzt.

Die Investitionen im IT-Bereich beinhalteten zum einen die Ausstattung aller Arbeitsplätze mit sogenannten Switches und zum anderen die zusätzliche Ausstattung zwei neuer Standorte mit Mitarbeiter- und TN-Equipment. Somit fielen hier die Investitionen höher als geplant aus.

Ein bereits recht betagtes Fahrzeug konnte gegen ein neues Elektrofahrzeug ausgetauscht werden. Hier konnten zwei unterschiedliche Zuschüsse (Flottenaustauschprogramm sozial und mobil und BAFA-Förderung) für die Finanzierung akquiriert werden. Die Anschaffung zweier weiterer Fahrzeuge wurde auf 2023 verschoben.

Ersatz und Ergänzungen im Bereich zur Aktualisierung der Ausstattung konnten im Jahr 2022 aus den eingesparten Positionen bei Investitionen finanziert werden und damit die Attraktivität dieser Bereiche sichern. Zwei neue Standorte wurden komplett neu ausgestattet.

	Plan T€	Ist T€	Plan./. Ist T€
EDV-Ausstattung, Ersatz und Ergänzung	18	24	-6
Software, Lizenzen	0	4	-4
Fahrzeuge	58	20	38
Geräte und Ausstattung	10	15	-4
Gesamt	87	64	23
davon als GWG einzustufen	10	12	-2

Leasingverträge gab es in 2022 nicht.

Der Hauptanteil der Vermögensbindungen findet sich wiederum im Bereich der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie in den flüssigen Mitteln.

Die Eigenkapitalquote liegt leicht unter dem Vorjahresniveau und beträgt 75%.

Die gebildeten Gewinnrücklagen können inklusive der mit der Unionbank 2014 vertraglich vereinbarten Sicherheit in Höhe von 226.643,87 € (zur Aufrechterhaltung des Kontokorrentkreditrahmens) nach Verrechnung auf 759 T€ gesteigert werden. Die wirtschaftlichen Risiken der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die erwirtschafteten Gewinnrücklagen eine wichtige Absicherung zum temporären Erhalt der Zahlungsfähigkeit der Gesellschaft darstellen. Gleichzeitig würden sie vor einer drohenden Nachschusspflicht der Stadt aufgelöst werden.

Weiterhin wird von langfristigen Bindungen der Gesellschaft durch Mietverträge oder langfristige Darlehensverpflichtungen abgesehen. Die bequa verfügt weiterhin über keinerlei Immobilienbesitz. Investitionen, Mietverpflichtungen und Personalmanagement sind in der Regel auf die Projektlaufzeiten abgestimmt.

Die Geschäftstätigkeit der bequa war weiterhin unabhängig von langfristigen Bankkrediten. Die Kreditlinie bei der Union Bank Flensburg liegt weiterhin bei 750 T€.

Finanzielle Leistungsindikatoren:

Das Unternehmen zieht für die interne Unternehmenssteuerung folgende Kennzahlen heran:

- Umsatzerlöse
- Betriebsergebnis

Das Betriebsergebnis ist das Ergebnis vor Berücksichtigung des projektunabhängigen Zuschusses der Stadt Flensburg.

Die im Wirtschaftsplan 2022 prognostizierten Umsatzerlöse in Höhe von 3,55 Mio. € (ist: 3,84 Mio. €) wurden um 297 T€ überschritten.

Das Betriebsergebnis ist um 16 T€ besser ausgefallen als geplant.

4. Qualitätssicherungssystem

Im Überwachungsaudit nach AZAV sowie der neusten Norm DIN EN ISO 9001:2015 im März 2022 wurde der bequa erneut die Zulassung als Träger der Arbeitsförderung sowie ein wirksames Qualitätsmanagementsystem bescheinigt.

Die Aufrechterhaltung der qualitativen Standards wird durch regelmäßige interne Audits in den einzelnen Produktbereichen gewährleistet. Die Überwachung und Steuerung dieses Prozesses obliegt einer Steuerungsrunde, die regelmäßig tagt und notwendige Korrekturen in Auftrag gibt sowie deren Umsetzung überprüft. In diesem Gremium wird ein Jahresauditplan entwickelt und es werden regelmäßig die Auditergebnisse ausgewertet.

Der gesamte Überwachungsprozess zur Einhaltung der Anforderungen der genannten Normen wird einmal jährlich in einer Managementbewertung zusammengefasst und dient als Grundlage für die jährlichen Überwachungsaudits der externen Zertifizierungsgesellschaft.

Im Rahmen des diesjährigen Rezertifizierungsaudits (19.-20.04.2023) nach AZAV und der neuesten DIN EN ISO 9001:2015 wurde der bequa seitens der Zertifizierungsstelle erneut ein vorbildliches Qualitätsmanagement bescheinigt.

5. Arbeitnehmerschaft

Neben verlässlichen personellen (z.B. tariflichen) Standards und der Entwicklung hoher fachlicher Standards ist die Qualität der Dienstleistungen der bequa auch von der Einbindung Mitarbeiter*innen bezogener Kompetenzen in die Entwicklung und Umsetzung operativer Prozesse abhängig. Der bewusste Einbezug von Erfahrungen, persönlichen Kompetenzen und Bedürfnissen trägt zum Erhalt von Motivation und Leistung bei. Gleichzeitig bedeutet er die optimale Nutzung bestehender Ressourcen sowie im besten Falle eine Verbesserung der Mitarbeiter*innenbindung.

Die bequa beschäftigte im Geschäftsjahr durchschnittlich 58 Mitarbeiter*innen, davon 69% weibliche Mitarbeiterinnen. Auf Vollzeitäquivalente bezogen waren durchschnittlich 46,5 Stellen besetzt.

Die Qualifikation untergliedert sich im Wesentlichen in drei Professionen:

Die pädagogischen Mitarbeiter*innen sind Dipl. Pädagogen*innen, Sozialpädagogen*innen, Erzieher*innen.

Die Mitarbeiter*innen der Verwaltung haben i.d.R. eine kaufmännische Ausbildung.

Die Fachanleiter*innen haben jeweils spezifische Berufsausbildungen auf Meister- und Technikerniveau bzw. Facharbeiterabschluss mit Berufserfahrung.

Die Alterspyramide stellt sich wie folgt dar:

25 – 30 Jahre	9%
31 – 40 Jahre	27%
41 – 54 Jahre	32%
55 +	32%

Im Geschäftsjahr stehen 9 Personalzugängen insgesamt 11 Personalabgänge gegenüber.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 39 Stunden – Vollzeit. Von den durchschnittlich 58 Mitarbeiter*innen arbeiten 40 mit einem Teilzeitvertrag.

Davon

16	Mitarbeiter*innen	bis 25	Wochenarbeitsstunden
13	„	26 – 30	Wochenarbeitsstunden
11	„	31 – 38	Wochenarbeitsstunden
18	„	39	Wochenarbeitsstunden

Seit 2002 besteht ein 5-köpfiger Betriebsrat. Die Zusammenarbeit gestaltet sich auch in 2022 weiterhin überwiegend konstruktiv.

Stellenplan

Der Stellenplan 2022 sah im Durchschnitt 44,8 Stellen bezogen auf Vollzeitstellen vor. Tatsächlich beschäftigt waren auf Vollzeit bezogen durchschnittlich 46,5 Stammkräfte. Am Stichtag 31.12.2022 gab es 48,2 beschäftigte Stammkräfte.

Struktur des Personalaufwands

Die Vergütung erfolgt weitestgehend in Anlehnung an den TVÖD (Bestandsfälle nach BAT) – kommunale Arbeitgeber – auf Basis eines in 2012 mit Verdi ausgehandelten Haustarifvertrages.

Betriebliche Sozialleistungen

Die bequa gewährt ihren Mitarbeiter*innen eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung beginnend mit dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit.

Aus- und Weiterbildung

Den Mitarbeiter*innen der bequa wird eine qualifizierte Supervision angeboten. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter*innen in ihren jeweiligen Arbeitsgebieten durch Inhouse-Workshops und externe Weiterbildungsangebote kontinuierlich qualifiziert. Im Geschäftsjahr 2022 wurden dafür 25 T€ (incl. evtl. anfallender Fahrtkosten) -statt geplanter 18 T€- aufgewendet.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Im Jahr 2022 hatte die bequa im Bereich der Stammkräfte insgesamt 21 ausgebildete Ersthelfer*innen. Kontinuierlich wird für Nachschulung gesorgt und darauf geachtet, dass je Standort ausreichend ausgebildete Personen vorhanden sind.

II. Prognose-, Chancen- und Risikobericht

1. Prognosebericht:

Die Geschäfte und die Auftragserfüllung der bequa stehen grundsätzlich unter dem Einfluss aktueller politischer, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ereignisse und Entwicklungen. Einige von ihnen bedeuten Chance und Risiko zugleich.
Zunehmender Fachkräftemangel, der Zuzug Geflüchteter aus unterschiedlichen Gebieten der Welt oder die Einführung des Bürgergeld-Gesetzes und nicht zuletzt die im Bundesvergleich weiterhin hohen Arbeitslosenzahlen verdeutlichen die besondere Stellung des Oberzentrums Flensburg an der Grenze zu Dänemark. Hieraus ergeben sich immer wieder neue wirtschaftliche Chancen und Risiken, die im weiteren Verlauf näher bewertet werden.

Im März 2023 kann die seit März 2020 ausgerufene **Pandemie** als weitestgehend beendet angesehen werden. Die bequa kehrte bereits im Laufe des vergangenen Jahres wieder zum Normalbetrieb zurück. Wirtschaftlich stellt die aktuelle Lage aus Sicht der Geschäftsführung keine Bedrohung dar. Dank der finanziellen Unterstützung der Auftraggeber und der Sicherheiten der Gesellschafterin ist die bequa wirtschaftlich gut durch die Zeit der Pandemie gekommen. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass sich in den kommenden Monaten und Jahren durchaus Folgen der Pandemie auf die Arbeit und auch die Aufträge der bequa auswirken. Nach fast drei Jahren Stillstand, existenzieller und gesundheitlicher Bedrohung und umfangreichen, vermutlich aber notwendigen Einschränkungen der persönlichen Freiheit, ist davon auszugehen, dass wir die Folgen der Pandemie in Form unterschiedlichster Formen psychischer und sozialer Probleme, Bildungsdefiziten oder auch neuer Lebensprioritäten bei unseren Klient*innen, ggf. aber auch unseren eigenen Mitarbeiter*innen wahrnehmen werden. Diese Wahrscheinlichkeit fachlich nicht zu verdrängen, wird Aufgabe der Geschäftsführung, aber auch Aufgabe der gesamten Branche sein.

Nicht erst mit der Flüchtlingskrise in 2015 leben auch in Flensburg viele Menschen aus unterschiedlichsten Ländern dieser Welt. Immer schon gehörte die berufliche und soziale Integration von Migrantinnen und Migranten zu den Aufgaben der bequa. Viele dieser Frauen, Männer, Jugendlichen und Kinder hatten und haben einen guten Grund ihre Heimat zu verlassen. **Krieg und Vertreibung**, unfassbare Leidens- und Fluchtgeschichten, Tod, Trennung und Existenznot werden, ebenso wie auch die Folgen der Pandemie nicht spurlos an diesen Menschen, aber auch an unserer Gesellschaft vorübergehen. Mit Blick auf den Auftrag der bequa ergeben sich dadurch auch für die Zukunft immer neue Herausforderungen, die weit über die reine Arbeitsvermittlung hinausgehen. Sprachliche, kulturelle und soziale Integration oder auch die Bearbeitung von Traumata werden auch künftig Gegenstand des pädagogischen Angebots der bequa sein.

Trotz Zuzug und Anstieg der Bevölkerung in Flensburg steigt weiter der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften. Da sollte man doch meinen, dass auch die letzten Arbeitslosen und Migrant*innen noch einen passenden Arbeitsplatz und auch die letzten Jugendlichen einen guten Ausbildungsplatz finden werden. Wie passen Arbeitskräftemangel und eine in Flensburg verhältnismäßig hohe Arbeitslosigkeit zusammen? **Fehlt es an Motivation?** Oder ist die Arbeit in Flensburg nicht attraktiv genug? Wohl kaum! Die Erfahrung und auch wissenschaftliche Erhebungen zeigen, dass es gerade bei der Integration aus Langzeitarbeitslosigkeit und Migration nicht allein um die richtige Passung geht. Aus Sicht der bequa sind die Unterstützungsbedarfe nicht in jedem Fall größer geworden, doch haben wir es bei den trotz anhaltend guter Konjunktur „verbleibenden" Arbeitslosen meist mit Menschen zu tun, deren Integrationsfähigkeit aufgrund unterschiedlichster, auch gesundheitlicher Gründe eingeschränkt ist. Die Zukunft der Integrationsarbeit der bequa wird daher einmal mehr in einer ganzheitlichen Betreuung dieser Menschen liegen. Die Erfolge einer fachlich versierten pädagogischen Arbeit dokumentieren, dass diese Form der meist nicht einfachen Integrationsarbeit funktionieren kann und daher auch künftig Bestandteil der bequa-Angebote bleiben wird.

Ob das **„Bürgergeld-Gesetz"** und seine bislang darin beschriebenen Ansätze diese Herausforderungen ebenfalls richtig interpretieren, bleibt aus Sicht der bequa eher fraglich. Als große Reform angekündigt und vornehmlich am Ansatz der Rücknahme von Sanktionsandrohung im Eingliederungsprozess diskutiert, setzt es letztendlich auf „ganzheitliche Betreuung" und Qualifizierung mit finanziellen Anreizen. Beides gab es in ähnlicher Form auch vor der Namensänderung. Doch trifft der Ansatz wirklich den Bedarf der heutigen Arbeitslosen? Was ist daran wirklich neu? Kann eine nachhaltige Integration vor dem Hintergrund persönlicher Probleme und komplexer werdender Anforderungen des Arbeitsmarktes allein mit Schulungen und finanzieller Motivation gelingen? Wir werden sehen! Die Ergebnisse der Förderungen im Rahmen des nun ebenfalls verstetigten Teilhabechancengesetzes lassen allerdings bereits jetzt vermuten, dass finanzielle Anreize, Qualifizierungen und eine eher punktuell angebotene „ganzheitliche Betreuung" trotz hoher Mittelbindung für dieses Produkt nur in den wenigsten Fällen zu einer nachhaltigen Integration führen.

In dem weiteren Bericht sollen die aus Sicht der Geschäftsführung wesentlichen Risiken und Chancen der bequa näher beschrieben werden.

2. Chancenbericht

Die anhaltenden multiplen gesellschaftlichen und persönlichen Herausforderungen der in der Regel sehr heterogenen bequa- Klientel bedürfen einer differenzierten, fachlich versierten und konzeptionell breit aufgestellten Angebotsstruktur. Die Bilanzierung zurückliegender und aktueller Projektansätze zeigt: es ist keine Zeit für günstige Massenangebote oder immer neue Bundesprogramme! Gute Integration

bedeutet regionale Integration, Kooperation und fachlich transparente pädagogische Arbeit und Vernetzung.
Genau hier liegt die Stärke der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft der Stadt Flensburg. Mit vergleichsweise hohen Personalstandards, guter Vernetzung und seit Jahren immer wieder auf die sozialen und politischen Herausforderungen abgestimmten Konzepten begegnet die bequa seit Jahrzehnten mit konstanter Qualität den sozialpolitischen Aufgaben der Stadt.

3. Risikobericht

a. Umfeld und Branchenrisiken

Die vergangenen Jahre der bequa waren geprägt von zahlreichen wirtschaftlichen Unsicherheiten und Herausforderungen. Diese sind nicht zuletzt auch Folge einer auf Legislaturperioden und auf kurzfristigen politischen Einschätzungen basierenden Mittelverteilung des Bundes. Fachlich kratzen die zuletzt als „Reform" verkauften Ansätze doch eher an der Oberfläche des Möglichen. Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den bestehenden Zielgruppen, aktuellen wirtschaftlichen und ökonomischen Herausforderungen und Funktionen findet im Rahmen parteipolitischer Diskussionen und in der Folge bei der Produktentwicklung der Bundesagentur für Arbeit erschreckend selten statt. Die Jobcenter reagieren auf diese **Unsicherheiten bei der Mittelverteilung und kaum planbare, meist kurzfristige Bundesprogramme** wie jedes wirtschaftlich orientierte Unternehmen, in der Regel zunächst mit einer Absicherung der eigenen Planstellen, indem sie noch mehr Gelder aus dem Eingliederungstitel in den Verwaltungsetat umschichten, immer mehr Leistungen in Eigenregie anbieten anstatt diese an erfahrene Träger zu vergeben oder indem sie wirtschaftliche Risiken an Auftragnehmer, z.B. in Form der verstärkten Beauftragung mit platzabhängig finanzierten Produkten weitergeben. Diese Folgen politischer Entscheidungen werden von vielen Jobcentern selber kritisiert und stellen das Subsidiaritätsprinzip und ggf. auch eine etablierte Trägerlandschaft langfristig in Frage. Auch ist offen, ob es die geeignete Antwort auf die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft und einem steigenden Arbeitskräftebedarf darstellt.

Die durchweg gute und zumeist vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem örtlichen Jobcenter und der Agentur für Arbeit lässt hoffen, dass weiterhin regionale Belange im Fokus der kommunalen Arbeitsmarktpolitik stehen. Die bequa wird trotz der unmittelbaren Abhängigkeit von seinen Auftraggebern auch weiterhin ihren Fokus auf die kommunalen Belange bei der Integration unterschiedlicher Zielgruppen in den Arbeitsmarkt fest im Blick behalten und setzt auch weiterhin auf Kooperation auf Augenhöhe!

b. leistungswirtschaftliche Risiken

Folgen des Kriegs in der Ukraine

In Folge des Angriffskriegs in der Ukraine steigt in Flensburg trotz einer weiterhin guten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes die Arbeitslosigkeit wieder an. Noch ist vollkommen offen, ob und wie diese Menschen ihren Platz in der Gesellschaft und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden werden. Erste Beobachtungen zeigen, dass der Bedarf an sprachlicher Förderung, an psychologischer, mindestens aber pädagogischer Begleitung und in nicht wenigen Fällen auch an eine Kinderbetreuung groß ist. In diesem Zusammenhang hat die bequa in einem ersten Schritt bestehende Angebote für junge Mütter in Abstimmung mit dem Jobcenter geöffnet. Das Projekt „Leinen los!" bietet nun neben einer Kinderbetreuung auch eine sprachliche Förderung und russischsprachiges Personal. Konnten in 2022 bislang noch kaum Menschen aus der Ukraine in den bequa-Projekten registriert werden, rechnet die Geschäftsführung mit einem Anstieg in diesem Jahr. Laut Auskunft des Jobcenters befinden sich viele der Geflüchteten derzeit noch in Integrations- und Sprachkursen (oder warten auf einen Kursplatz).

Noch unklarer erscheint aber die Entwicklung der Kosten; im Allgemeinen und für Energiekosten. Bereits in der zweiten Jahreshälfte 2022 kündigten einige Vermieter der 15 Projektstandorte der bequa eine Mieterhöhung an. Auch die deutlich gestiegenen Energiekosten und Kosten für geplante Investitionen konnten in vielen Projektabschlüssen, welche nicht selten eine zweijährige Laufzeit haben, nicht oder nur teilweise mit eingepreist werden. Da auch die bequa gezwungen ist, kostendeckend zu kalkulieren, müssen diese Steigerungen zukünftig an die Auftraggeber weitergegeben werden. Andernfalls können bestimmte Angebote nicht mehr vorgehalten oder müssen eingeschränkt werden. Dies betrifft u.a. auch langjährige soziale (gemeinnützige) Angebote wie die kostenlosen Energieberatungen für einkommensschwache Haushalte, die Sozialpassausgabe, das Angebot des Kulturschlüssels oder auch die Beratung und Begleitung in Teilen obdachloser Jugendlicher in Flensburg.

Da eine unterjährige Anpassung der Kostendeckung aufgrund der Vertragsbindungen in den meisten Projekten nicht möglich ist, müssen unter Umständen Leistungen oder auch Investitionen an anderen Stellen zurückgefahren werden. Diese Entwicklung bedeutet also auch nach der Pandemie eine Absicherung der Rücklagen und weiterhin eine Ausgabenpolitik auf Sicht.

Fachkräftemangel und tarifliche Entwicklung

Die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine spüren nicht nur die Arbeitgeber*innen, sondern vermehrt auch die Angestellten. Auch sie sehen sich mit

steigenden Energie- und Konsumkosten oder steigenden Kosten für Mobilität konfrontiert. Damit verbunden ist auch die persönliche Frage aller Angestellten: lohnt sich mein Job noch oder kann ich mir meinen Job noch leisten?

Die Leistungsfähigkeit der bequa ist seit Jahren auch Ausdruck einer sich vom Wettbewerb abgrenzenden Personalpolitik. Immer wieder hören wir in Bewerbungsgesprächen von den Arbeitsbedingungen anderer Träger der Branche. Eine wichtige Grundlage für die hohe Attraktivität der bequa als Arbeitgeber sind auch die bestehenden tariflichen Standards. Galt der TVÖD in der Branche in den vergangenen zehn Jahren als nahezu exotisch, aus Sicht mancher Auftraggeber vielleicht sogar extravagant, freut sich die Geschäftsführung in Anbetracht des mittlerweile ebenfalls branchentypischen Fachkräftemangels bei pädagogischem Personal über ein ungebrochenes Interesse geeigneter Bewerber*innen.

Seit Jahren wirbt die kommunale Gesellschaft mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Gleitarbeitszeit, der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, einer betrieblichen Vereinbarung zur Vergütung von Überstunden und auch zur Entfristung von Arbeitsverträgen. Arbeitsbedingungen, die in Branchen außerhalb des Sozialwesens seit vielen Jahren als Mindeststandards gelten.
Die guten beruflichen Perspektiven außerhalb der Branche locken auch manche/n Mitarbeiter*in der bequa und einige Mitarbeiter*innen werden auch aktiv abgeworben. Um auch zukünftig gute und erfolgreiche Leistungen erbringen zu können, muss sich die bequa mit der weiteren Verbesserung der personellen und damit tariflichen Standards auseinandersetzen. Gleichzeitig sieht sich die Geschäftsführung schon heute damit konfrontiert, dass öffentliche Auftraggeber kaum noch diese Standards in Form einer kostendeckenden Vergütung anerkennen. Nicht selten werden Bundeseinheitskosten, die auf Basis durchschnittlicher Personalkosten vergangener Jahre ermittelt werden, oder der Mindestlohn für Sozialberufe als Standard für Projektkalkulationen zugrunde gelegt. Wie kann es sein, dass öffentliche, sogar kommunale Stellen Leistungen ausschreiben dürfen ohne die eigenen, meist höheren Standards des TVÖD als Mindestanforderung bei Bietern einheitlich vorauszusetzen? Wie kann es sein, dass ein „Besserstellungsverbot" Bietern z.T. verbietet, seinen Angestellten bessere (auch tarifliche) Standards zu bieten als sie die ausschreibende Stelle selber vorhält? Diese Ungleichbehandlungen bedeuten seit Jahren eine öffentlich geförderte Wettbewerbsverzerrung und fördern nachweislich die schlechteren Personalstandards diverser Anbieter der Branche. Unter dem Deckmantel der gebotenen Sparsamkeit und mit dem Verweis auf das Ausschreibungsrecht werden solche Regelungen politisch seit Jahren getragen. Hier wird aus Sicht der Trägerverbände eindeutig an der falschen Stelle gespart. Letztendlich führt eine solche Vergabepolitik seit Jahren lediglich zu einem Ausbluten der Trägerlandschaft und damit der Angebotsvielfalt.

Der Spagat zwischen dem Erhalt tariflicher Standards bei der bequa und einer schwindenden Kostendeckung durch öffentliche Projektfinanzierungen bei gleichzeitig steigenden Kosten auch für die Angestellten der bequa erfordert aus Sicht der Geschäftsführung ein klares Statement der Gesellschafterin. Gute und auch

die besseren Personalstandards dürfen aus Sicht der bequa nicht in Frage gestellt werden. Es handelt sich im Übrigen um die gleichen Standards wie die der Auftraggeber. Andernfalls droht auch dieser Branche eine Verschärfung des Fachkräftemangels. Ohne eine angemessene Bezahlung und die Sicherheit unbefristeter Arbeitsverträge wird die Branche der Arbeitsmarktintegration zukünftig kaum Nachwuchs generieren können. Was dies bedeutet, können wir in der Pflege oder im fehlenden Nachwuchs an Erzieher*innen ablesen. Die Geschäftsführung spricht sich eindeutig für einheitliche Branchenstandards auf Basis des TVÖD bei allen Anbietern arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen aus.

Gleichzeitig stellen die Ergebnisse der aktuellen tariflichen Verhandlungen für den TVÖD eine große Herausforderung auch für die bequa dar. Nach ersten Hochrechnungen übersteigen die Kosten für die Auszahlung der tariflich festgelegten Inflationsausgleichspauschale allein in diesem Jahr die geplanten Personalausgaben um durchschnittlich 2,1%. Diese können nur teilweise durch entsprechende Rückstellungen gedeckt werden.
Wie auch schon im Zusammenhang mit den unklaren Kostensteigerungen in Folge des Krieges in der Ukraine beschrieben, sind auch solche Personalkostensteigerungen in den meisten Projekten nicht eingepreist. Aufgrund der vertraglichen Bindung dürfte eine Nachverhandlung mit den Kostenträgern nur in den seltensten Fällen möglich sein. Für diesen Fall müssten ggf. geplante Ausgaben zurückgestellt und ggf. nicht kostendeckende Produkte zurückgefahren werden.

III. Entsprechung Flensburger Kodex

Den Empfehlungen des Flensburger Kodex – Leitlinien guter Unternehmensführung – wurde im Berichtsjahr 2022 grundsätzlich entsprochen. Abweichungen, aber auch Änderungen zum Vorjahr werden im Rahmen einer gemeinsamen Entsprechungserklärung von Aufsichtsratsvorsitzendem und Geschäftsführung benannt und erläutert, auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und auf Anfrage interessierten Parteien zur Verfügung gestellt.

Christoph Fels – Geschäftsführer