

Kann das SGB II zur Fachkräftesicherung beitragen? Möglichkeiten, Grenzen, Entwicklungsbedarf

(erscheint in Loccumer Protokolle 2014)

Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik

Schaut man in aktuelle Situationsanalysen zum Arbeitsmarkt¹, so sind sie sich zumindest in zwei Punkten einig:

- Zum einen ist die *Fachkräfteknappheit* zumindest in bestimmten Regionen und bestimmten Berufen schon aktuell, mehr aber noch in der Zukunft ein Engpassfaktor im deutschen Arbeitsmarkt. Die Sicherung eines ausreichenden Angebots von Fachkräften wird einhellig als die zentrale Herausforderung für die Gesellschaft gesehen. Verbesserung des Bildungssystems, die Förderung einer bedarfsgerechten Zuwanderung ausländischer Fachkräfte, aber auch die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für die Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden werden als Ansatzpunkte einer Strategie für Fachkräftesicherung genannt.
- Ein zweiter Punkt, in dem sich alle Analysten des Arbeitsmarktes einig sind, ist der Befund eines hartnäckigen *harten Kerns* von schwer integrierbaren Arbeitslosen, die von dauerhafter sozialer und wirtschaftlicher Ausgrenzung bedroht sind – Langzeitarbeitslose, Arbeitslose mit „komplexen Problemlagen“, Langzeitbezieher von SGB-II-Leistungen und Menschen, die zwischen Arbeitslosigkeit und „prekärer“ Beschäftigung in unsicheren und schlecht bezahlten Jobs pendeln. Auch bei einer verbesserten Situation am Arbeitsmarkt scheinen sich die Chancen für diese Gruppen nur marginal zu verbessern.

Einigkeit besteht auch in der Erkenntnis, dass sich aus dieser Situation ohne größere gesellschaftliche Anstrengung langfristig kein Ausgleich von Fachkräftebedarf und Arbeitskräfteangebot ergibt. Zu hoch sind die Anforderungen in den Unternehmen, zu groß sind gleichzeitig die Bildungsdefizite und Benachteiligungen der großen Mehrheit der Arbeitsuchenden in der Grundsicherung. 54 Prozent der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II hat nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Berufsausbildung. Im Rechtskreis SGB III sind es nur 23 Prozent.

Zu Recht werden deshalb Anstrengungen zur Verbesserung des Bildungssystems, insbesondere auch zur Verbesserung der Chancen von Immigrantenkindern, Kindern aus bildungsfernen Familien und benachteiligten Kindern und Jugendlichen angemahnt, um langfristig den Aufwuchs neuer Kunden (Nachschub) für die Jobcenter zu verringern und zugleich bessere und nachhaltigere Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung zu ermöglichen. Solche Anstrengungen werden, wenn sie überhaupt wirksam werden, allerdings nur *langfristig* Verbesserungen schaffen. *Kurzfristig* bringen Verbesserungen in dem dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Bildungssystem wenig.

Es liegt deshalb nahe zu fragen, inwieweit die aktive Arbeitsförderung im Rechtskreis SGB II, also die Jobcenter einen Beitrag dazu leisten können, aus dem Potential der Arbeitsuchenden in der Grundsicherung verstärkt Fachkräfte zu gewinnen und durch Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur kurzfristige und niederschwellige Anpassungen an das Anforderungsprofil bestimmter Arbeitsplätze, sondern eine nachhaltige Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Betroffenen zu erreichen, so dass diese als Fachkräfte auch für komplexere Anforderungen einsetzbar sind. Um es etwas pointiert auszudrücken: sollte man nicht neben der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland mit all ihren Kosten

¹ Etwa Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB): Ausbau auf solidem Fundament. Was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss, Nürnberg: IAB-Forum, Special 2013; Kurt Vogler-Ludwig, Nicola Düll: Arbeitsmarkt 2030. Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland, Bielefeld 2013: W. Bertelsmann-Verlag

für die Integration dieser Menschen in die deutsche Gesellschaft eine Strategie *der inneren Mobilisierung von Fachkräften* entwickeln, in der die aus Demographie und Strukturwandel entstehenden Chancen für mehr Inklusion, die Verringerung von Mismatch am Arbeitsmarkt und nicht zuletzt auch für die Verringerung der enormen Kosten der Grundsicherung genutzt werden?

„Work first“ oder Qualifizierung – ein Dilemma aktivierender Arbeitsförderung

So naheliegend diese Schlussfolgerung aus den Befunden der Arbeitsmarktforschung ist, so voraussetzungsvoll ist eine langfristig ausgerichtete Qualifizierungsstrategie im System der Grundsicherung bei näherer Betrachtung. Es ist kaum zu viel gesagt, dass dafür möglicherweise ein kleiner Paradigmenwechsel im SGB II notwendig wäre.

Ich will dies kurz erläutern. Im SGB II findet sich weit vorne in § 3 eine Beschreibung der Grundsätze der aktiven Arbeitsförderung im SGB II. Es heißt: „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit können erbracht werden, soweit sie zur Vermeidung oder Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit für die Eingliederung erforderlich sind. (...) *Vorrangig sollen Maßnahmen eingesetzt werden, die die unmittelbare Aufnahme einer Erwerbsarbeit ermöglichen.*“ Der Grundsatz lautet entsprechend dem in vielen Ländern seit den neunziger des letzten Jahrhunderts umgesetzten aktivierenden Sozial- und Arbeitsmarktpolitik „work first“. Diese Festlegung ist bedeutsam, gibt sie doch der aktiven Arbeitsförderung im SGB II eine gegenüber dem Selbstverständnis vor den „Hartz-Reformen“ neue Richtung.

Das alte Arbeitsförderungsgesetz von 1969 war durch das Ziel geprägt, die Anpassung an den wirtschaftlichen Wandel durch eine vorausschauende Qualifizierungspolitik zu erleichtern. Die Integration aus Arbeitslosigkeit in Erwerbsarbeit und die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit waren in der Situation der Vollbeschäftigung wie in den sechziger Jahren weniger zentrale Ziele der Arbeitsförderung als in späteren Jahren². In der Folge der Massenarbeitslosigkeit und der Haushaltskonsolidierungsstrategien des Bundes seit Mitte der siebziger Jahre verlor dieser ursprünglich sehr stark präventiv geprägte Ansatz der aktiven Arbeitsförderung an Bedeutung. Die Kriterien der Förderung durch Qualifizierung wurden verschärft, die Finanzierung von Maßnahmen reduziert und kurzfristige Effekte von Maßnahmen bekamen eine immer größere Bedeutung. Nach der deutschen Einigung wurden dann jedoch wieder in großem Umfang auch Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung gefördert, allerdings ohne den gewünschten Erfolg.

In der kritischen Evaluation der Arbeitsmarktpolitik in den neunziger Jahren und insbesondere in den Vorarbeiten zu den Hartz-Reformen Anfang der 2000er Jahre wurde die Wirksamkeit der klassischen *aktiven Arbeitsmarktpolitik* zunehmend in Frage gestellt. Deutschland hatte im internationalen Vergleich keineswegs besonders geringe Ausgaben für aktive Maßnahmen, insgesamt jedoch damit wenig Erfolg, denn die Arbeitslosigkeit blieb hoch und stieg von Konjunkturzyklus zu Konjunkturzyklus treppenförmig weiter an. Die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigte sich³. Qualifizierung als solche förderte die Eingliederung in Arbeit offenkundig nicht so stark wie erhofft. Im Gegenteil, Forschungsergebnisse zeigten, dass Weiterbildungsmaßnahmen teilweise zur Verlängerung der Arbeitsuche führten, da die Teilnehmer die aktive Arbeitsuche einstellten. Das führte dazu, dass in den Hartz-Reformen die Priorität ganz eindeutig auf die schnelle Arbeitsaufnahme und nicht auf eine langfristig ausgerichtete Qualifizierung von Arbeitslosen gelegt wurde⁴.

Inzwischen wird die Wirkung der Förderung der beruflichen Weiterbildung wieder etwas differenzierter beurteilt. Das IAB kam in der Evaluation von ESF-geförderten Bildungsmaßnahmen zu dem Ergeb-

² Vgl. Kühl, Jürgen: Das Arbeitsförderungsgesetz von 1969. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 15. Jg., 3/1982

³ Schmid, Günther: Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt a. M. 2002: Campus

⁴ Vgl. Bothfeld, Silke; Sesselmeier, Werner; Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden 2009: VS-Verlag.

nis, dass diese vor allem im Hinblick auf die nachhaltige Integration und die Stabilität von Beschäftigung positive Effekte hat⁵. Auch das kann Anstoß für eine Neubewertung des Instrumenteneinsatzes im SGB II sein.

Grenzen der Qualifizierung im SGB II

Einer Ausweitung der beruflichen Weiterbildung im SGB II stehen allerdings Faktoren entgegen, die man nicht übersehen sollte.

Die Leistungsberechtigten im SGB II weisen relativ schlechte Bildungsgrundlagen auf. Will man für eine größere Zahl von Menschen ein wirklich höheres Qualifikationsniveau erreichen und über punktuelle Maßnahmen zum Erwerb von einzelnen Teilqualifikationen wie einen Führerschein oder einzelne Anwendungskennnisse hinaus gehen, müssen oft erst Bildungsgrundlagen gelegt werden. Das erfordert Zeit, einen oft über mehrere Stationen und längere Phasen verlaufenden Qualifizierungsweg. Berufspädagogen gehen davon aus, dass es auch bei fachlich gut strukturierten Maßnahmen mehrere Jahre dauern kann, bis Menschen ohne Lernerfahrung bzw. negativen Erfahrungen und mit geringen Bildungsvoraussetzungen zu beruflichen Abschlüssen geführt werden können. Es geht dabei nicht nur um die fachlichen Inhalte, sondern auch um die Motivation, sich auf mühsame und langwierige Lernprozesse einzulassen und diese durchzuhalten⁶. Dies steht dem Grundsatz der schnellen Vermittlung, wie er im Gesetz formuliert ist, entgegen. Auch das Zielsystem des SGB II in Form der Kennzahlen gem. § 48a begünstigt bisher eine langfristig ausgerichtete Investition in Qualifizierung nicht.

Zudem gibt es einen erheblichen konzeptionellen Entwicklungsbedarf in der Maßnahmegestaltung, wenn man auch arbeitsmarkt- und (weiter-)bildungsferne Gruppen für Qualifizierungsmaßnahmen erreichen will. Flexible und modular aufgebaute Bildungskonzepte mit zertifizierbaren Zwischenschritten können sinnvoll sein, sind aber noch eher selten im Maßnahmeangebot. Kammern und Verbände tun sich schwer damit, modulare Konzepte zuzulassen und zu stärken.

Nicht zu unterschätzen sind auch die Schwierigkeiten, Langzeitarbeitslose für Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren. Fehlende oder negative Bildungserfahrungen sind oft ein Hemmnis⁷. Auch nüchterne wirtschaftliche Erwägungen stehen der Bereitschaft zur Teilnahme an längerfristigen Bildungsmaßnahmen entgegen, ist doch damit in der Regel ein längerfristiger Ausfall eines auskömmlichen Familieneinkommens verbunden. Um mehr Bereitschaft zur Weiterbildung zu erzeugen, wären deshalb finanzielle Anreize auch im SGB II notwendig.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung kostet Geld. Die Eingliederungsmittel des Bundes für das SGB II wurden von 2010 bis 2013 jedoch um 50 Prozent reduziert⁸. Es bestehen kaum Spielräume für die Ausweitung von Maßnahmen. Eine stärkere Investition in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung hätte zwangsläufig eine weitere Reduzierung von Maßnahmen der Aktivierung und Vermittlungsunterstützung zur Voraussetzung. Dies würde die Integrationsleistung des Gesamtsystems empfindlich beeinträchtigen. Ein Ausbau von Langzeitmaßnahmen scheitert im gegenwärtigen Förderregime des SGB II im Übrigen auch schon daran, dass die Jobcenter gar keine haushaltsrechtlichen Möglichkeiten haben, in großem Umfang langfristige vertragliche Bindungen einzugehen. Die vom

⁵ Vgl. Baas, M., Deeke, A. 2009: Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms, IAB-Forschungsbericht 2/2009, Nürnberg

⁶ Siehe dazu auch: St. Breidenbach u. a.: Wie wollen wir lernen? In: Dialog über Deutschlands Zukunft. Ergebnisbericht des Expertendialogs der Bundeskanzlerin 2011/2012, Teil III, S. 129 ff., Berlin 2012: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

⁷ Chr. Osiander: Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser. IAB Discussion-Paper Nr. 29, 2012, zit. nach IAB Forum a. a. O., S. 8

⁸ Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe e. V.: SGB II-Eingliederungsmittel in den Haushaltsjahren 2010 bis 2013 (Ausblick), BIAJ Materialien, 20.07.2012

Bund zugestandenen sogenannten „Verpflichtungsermächtigungen“ für Folgejahre sind äußerst knapp bemessen und reichen schon jetzt kaum für eine mehrjährige Maßnahmeplanung aus.

Talentreserven mobilisieren – neuer Ansatz erforderlich

Eine wesentlich verbreiterte „soziale Investition“ in die Talentreserven des SGB II würde erforderlich machen, das Element der Arbeitsförderung stärker gegenüber dem Fürsorgeprinzip zu gewichten. Das Ziel ist dann nicht mehr nur die schnelle Überwindung von Notlagen durch die Aufnahme von Erwerbsarbeit, sondern eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus nicht nur einiger weniger Teilnehmer von speziellen Maßnahmen, sondern eines strukturell erheblichen Teils der Leistungsbezieher. Das würde vom Bund wie von den Kommunen erfordern, im Bereich der von ihnen jeweils zu tragenden „passiven“ Leistungen längere Bezugszeiten während der Qualifizierung als Vorleistung für nachhaltigere Integration, die Erschließung interner Arbeitskraftpotentiale und – vermittelt über viele Zwischenschritte – eine höhere Produktivität der Wirtschaft zu akzeptieren.

Stimmt die Annahme, dass mehr Qualifizierung zu einer höheren Nachhaltigkeit der Integration im SGB II und zu einem Beitrag zur Minderung der Fachkräfteknappheit führt, wäre es für den Bund aufgrund seiner gesamtwirtschaftlichen Verantwortung nur folgerichtig, diese Umprogrammierung des SGB II vorzunehmen – gesetzlich ebenso wie finanziell. Für die Kommunen jedoch gilt diese Logik nicht ohne weiteres. Zum einen haben sie im Staatsgefüge keinen primären Auftrag zur Finanzierung von beruflicher Bildung. Zum anderen ist im Bereich von beruflicher Bildung nicht generell von einer hinreichenden Kongruenz zwischen Investitionen und Erträgen auf kommunaler Ebene auszugehen. Angesichts einer mobilen Bevölkerung kann es sein, dass qualifizierte Arbeitskräfte abwandern und die Erträge der Anstrengungen einer Kommune dann anderen Regionen zugute kommen, die Dividende also nicht an den ausgeschüttet wird, der investiert hat, sondern an den, der glückliche „windfall-profits“ realisieren kann. Man kennt solche Effekte aus der Arbeit in belasteten Stadtteilen und sozialen Brennpunkten. Oft ist diese Arbeit für die dort lebenden Menschen sehr nützlich. Dennoch stellt sich kein *struktureller* Erfolg im gewünschten Umfang ein, weil die erfolgreichen Teilnehmer von Maßnahmen aus den belasteten Gebieten abwandern und neue Menschen mit schlechten Bildungsvoraussetzungen nachdrängen, bei denen man gewissermaßen wieder von vorne anfangen muss⁹.

Im bestehenden SGB II gibt es für eine wirklich strategische Qualifizierungsoffensive keine ausreichenden Grundlagen. Deshalb müssen die beschriebenen konzeptionellen, institutionellen und finanziellen Engführungen mit einem neuen Ansatz überwunden werden.

Voraussetzung dafür ist zunächst einmal ein klar formulierter politischer Willen, der Qualifizierung von An- und Ungelernten eine neue Priorität zu geben. Die Agenda 2010 wollte durch eine höhere Flexibilität des Arbeitsmarktes und einen Ausbau des Niedriglohnsektors mehr Beschäftigung schaffen und verfestigte Arbeitslosigkeit reduzieren. Das ist, nach allem was wir wissen, gelungen. Insofern ist gegen diesen Ansatz überhaupt nichts einzuwenden. Allerdings gibt es Hinweise, dass der Niedriglohnsektor nicht nur ein Bereich des Übergangs aus Arbeitslosigkeit in existenzsichernde und nachhaltige Beschäftigung ist, sondern in vielen Fällen eher eine Sackgasse für die betroffenen Arbeitnehmer, in der sich niedrig bezahlte Beschäftigung mit unsicheren Arbeitsbedingungen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen verbinden. Es wäre zu begrüßen, wenn eine Fortentwicklung der Agenda 2010 hier ansetzen und das Förderinstrumentarium des SGB II stärker auf Hilfen zur Überwindung der Niedriglohn- und Prekaritätsfalle ausrichten würde. Nicht als Alternative zur bisherigen aktivierenden Arbeitsförderung, sondern als *neue Synthese* von aktivierender und aktiver, qualifizierender Arbeitsförderung.

Die Einführung eines Mindestlohns ist ein weiteres Motiv für eine entschlossene Qualifizierungsstrategie, denn ein solcher Mindestlohn führt nur dann nicht zu Beschäftigungsverlusten, wenn es gelingt

⁹ Wobei es noch keine Forschung zur räumlichen Mobilität der Menschen im SGB II gibt. Die These stützt sich auf eigene Beobachtungen im Rhein-Main-Gebiet.

die Produktivität der Arbeitskräfte im Bereich der Einfacharbeit deutlich anzuheben. Dafür braucht man mehr Qualifikation.

Bausteine für eine Qualifizierungsstrategie im SGB II

Eine Qualifizierungsstrategie innerhalb des SGB II erfordert m. E. mindestens die folgenden Elemente:

- Möglichkeiten einer langfristigen Förderung in einem modularen System mit vorbereitenden Maßnahmen (z. B. Orientierungs- und Sprachkursen), Qualifizierungsmaßnahmen mit anerkannten Abschlüssen, die über zertifizierte Teilabschlüsse in direkter Folge oder über einen längeren Zeitraum begleitend zu Beschäftigung erworben werden können und einem qualifizierten, zielgruppengerechten Angebot der Sozial-, Bildungs- und Karriereberatung, die Qualifizierungs- und Integrationswege begleitet. Es gibt bisher nur vereinzelte Praxismodelle für ein solches integriertes Fördermodell mit „langem Atem“. Von diesen ausgehend, müssten Jobcenter, Träger, Kammern und Sozialpartner Konzepte entwickeln, die auf breiter Front und in wesentlich größerem Umfang als bisher einsetzbar sind – wenn man so will, für eine Strategie „*Integration 2.0*“, nicht nur aus Arbeitslosigkeit in Arbeit, sondern *aus Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung in „gute Arbeit*“.
- Damit diese Qualifizierungsstrategie nicht in die aus der früheren Praxis bekannte Falle der Qualifizierung auf Vorrat führt, wären eine Einbeziehung von Unternehmen und Arbeitgebern in die individuelle Umsetzung einer individuellen Integrationsstrategie sinnvoll. „Work first“ und nachhaltige Qualifizierung müssen sich nicht ausschließen. Es macht durchaus Sinn, den Zeitpunkt des Übergangs in Erwerbsarbeit so früh wie möglich anzusetzen, auch wenn das erst einmal Einfacharbeit ist. Notwendig ist dann aber eine strukturierte und systematisierte Förderung, die die Arbeitskräfte dabei unterstützt („fördert“) Qualifizierungs- und Aufstiegs Optionen zu erschließen. Die Jobcenter müssen über Instrumente verfügen, die auch nach erfolgter (Erst-)Integration in Erwerbsarbeit greifen und weitere Schritte der Qualifizierung und Personalentwicklung im Betrieb unterstützen. Diese Instrumente müssen gleichzeitig den Betrieben Anreize für die Mitwirkung an individuellen Personalentwicklungskonzepten vermitteln, die Qualifizierungsaufwendungen in Arbeitsverhältnissen im für das Ziel der Erreichung eines höheren Einsatzniveaus notwendigen Umfang decken und sowohl den betroffenen Arbeitskräften als auch den Betrieben Unterstützung durch (externe) Bildungsberatung und Coaching über einen längeren Zeitraum zugänglich machen. Was bleibt ist das Problem, die Unternehmen zu überzeugen in ihre Mitarbeiter zu investieren – und die bekannte Angst zu überwinden, besser qualifizierte Kräfte würden entweder den Betrieb wechseln oder (bei gleicher Arbeit) wegen besserer Qualifikation automatisch mehr Entgelt bekommen (müssen bzw. wollen).
- Um eine dauerhafte Motivation von Arbeitsuchenden wie bereits integrierten Kräften im Niedriglohnbereich für die anstrengende und fordernde Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sicher zu stellen, sollten auch materielle Anreize als Ergänzung von Geldleistungen möglich sein. Es wäre sinnvoll, auch für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen eine Mehraufwandsentschädigung wie bei Arbeitsgelegenheiten gem. § 16d SGB II zahlen zu können, als eine Art Qualifizierungsprämie, die für Teilnehmer einen sofort spürbaren Vorteil bringt und sie nicht nur auf die langfristigen Erträge von Bildungsanstrengungen verweist.
- Selbstverständlich sind auch die flankierenden Eingliederungsleistungen des kommunalen Trägers gem. § 16a SGB II auf ein solches Förderkonzept einzustellen. Menschen, die sich begleitend zum Arbeitsprozess fortbilden, brauchen besonders flexible Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Der Qualifikationsstress kann Familien belasten. Eine achtsame und schnell verfügbare psychosoziale Unterstützung von Einzelnen und von Familien wäre im Sinne der Sicherung des Erfolgs der Maßnahme wichtig. Dies nur zwei Beispiele für den Bedarf ergänzender Hilfen.

- Für die Qualifizierungsmaßnahmen sollte ein möglichst flexibles, vor Ort zu steuerndes Budget bereitgestellt werden, mit dem den verschiedenen Zielgruppen und den unterschiedlichen betrieblichen Belangen in den Regionen Rechnung getragen werden kann. Es versteht sich von selbst, dass die Eingliederungsmittel der Jobcenter wieder deutlich aufgestockt werden müssen, wenn sie auch nur in die Nähe eines ernsthaften Beitrags zur Fachkräftesicherung kommen sollen.
- Für Teilnehmer an längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen sollte ein bedarfsdeckendes Unterhaltsgeld geschaffen werden, das vollständig aus Bundesmitteln finanziert wird, um den Konflikt zwischen Fürsorgeprinzip mit dem Imperativ der schnellstmöglichen Überwindung der Notlage und dem Ziel der Vermittlung einer soliden und zertifizierten Qualifizierung aufzulösen. Man könnte dieses Unterhaltsgeld auf Maßnahmen ab einer bestimmten Dauer, z. B. mehr als 18 Monaten und auf das Ziel des Erwerbs eines voll qualifizierenden Berufsabschlusses beschränken. Denkbar wäre, den Übergang in ein solches Unterhaltsgeld an strenge Kriterien zu binden, etwa an den erfolgreichen Abschluss einer vorbereitenden Maßnahme und/oder eine Leistungshistorie ohne jegliche Sanktionen.

Integration 2.0 – gemeinsam für eine neue Perspektive im SGB II

Die Erweiterung des SGB II um eine strategische Qualifizierungskomponente ist m. E. ohne eine grundsätzliche Infragestellung des Grundsatzes der Prinzipien von Aktivierung und „Work First“ denkbar. Idealerweise ergänzt die Qualifizierungskomponente den „Work-First“-Ansatz bruchlos. Es bedarf allerdings einer substantiellen Weiterentwicklung der Integrationsstrategien im SGB II und einer deutlich verbesserten Ressourcenausstattung der Jobcenter, um die anspruchsvolle Aufgabe der Mobilisierung der Talentreserven im Bereich der Grundsicherung mehr als nur mit ein paar Alibi-Maßnahmen zu bewältigen. Die Bildungs- und Berufsforschung sollte verstärkt dazu beitragen, die konzeptionellen Grundlagen der beruflichen Bildung für Un- und Angelernte sowie für (noch) marktferne Gruppen zu verbessern. Noch gibt es zu wenige erprobte Konzepte, wie aus Langzeitarbeitslosen Fachkräfte werden können. Politik und Praxis brauchen einen bewusst eingesetzten „langen Atem“ für die Umsetzung des Konzepts der „Integration 2.0“, eine Abkehr von Kurzfristorientierung in den Erfolgsmessungen und im Controlling und Beobachtungs- und Evaluierungskonzepte für komplexe, längere und mehrphasige Prozesse. Auch das gibt es noch nicht. Insofern könnte man auch hier einen Auftrag an die einschlägige Forschung formulieren.

Gelingt all das, könnte für das SGB II ein neues Kapitel aufgeschlagen werden, nicht als Rückfall in die wenig erfolgreiche „aktive Arbeitsförderung“ alten Typs für wenige, nicht als Rückkehr zur unkonditionierten Alimentierung und Passivstellung von Arbeitsuchenden, sondern durch eine neue Qualität der aktivierenden Förderung, die sich zu einem Element der Strategie der Fachkräftesicherung weiterentwickelt. Dafür braucht es eine neue Konzeption, eine Weiterentwicklung des Rechts des SGB II und – nicht zuletzt – eine breite Allianz aller Akteure.

Autor

Dr. Matthias Schulze-Böing

Leiter des Amtes für Arbeitsförderung, Statistik und Integration der Stadtverwaltung Offenbach und Geschäftsführer des Jobcenters MainArbeit der Stadt Offenbach; Mitglied im Sprecherkreis des Bundesnetzwerks Jobcenter.

MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach
Berliner Str. 190
63067 Offenbach am Main

T. 069-8065-8200

Mail: schulze-boeing@offenbach.de