

Begrüßung und einleitende Worte von Hans Nauber, Geschäftsführer der hamburger arbeit GmbH, anlässlich der Fachtagung

**„Von welfare zu workfare – Evaluation von Beschäftigungsfähigkeit zwischen Ökonomisierung und empowerment“  
am 02. Oktober 2009**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Gäste,  
sehr geehrte „Vortragende und Mitdiskutanten“,

ich begrüße Sie ganz herzlich zu der heutigen Fachtagung, die die „hamburger arbeit“ zusammen mit der Universität Hamburg inhaltlich vorbereitet und organisiert hat.

Die Geschäftsführung (GF) der hamburger arbeit möchte mit dieser Veranstaltung an eine „gewisse“ Tradition anknüpfen, Fachtagungen zu arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen und Fragestellungen durchzuführen. Die strukturellen, institutionellen und finanziellen Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren erheblich und zum Teil in kurzen Zeitintervallen verändert und sind durchweg komplexer geworden.

So werden von den (Noch-)Beschäftigten und insbesondere von den erwerbsfähigen, aber arbeitslosen Menschen unter der Vorgabe einer „Aktivierung“ deutlich höhere Anforderungen an die Flexibilität, Mobilität und die Bereitschaft zu verstärkter „Selbstaktivierung“, zum lebenslangen Lernen und zur Kompetenzentwicklung in einer sich verändernden und permanent verändernden Arbeitswelt abverlangt.

Die öffentlichen Zuwendungsgeber, ob Kommunen oder der Bund, haben in den letzten Jahren die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik zum Teil deutlich reduziert. Die Folge ist, dass sich entweder ein teilweise fast ruinöser Wettbewerb um öffentliche Mittel ergeben hat, Standards in Frage gestellt sind und parallel zu beobachten ist, dass die (langzeit-)arbeitslosen Menschen deutlich „multiplere Probleme“ haben und häufig deutlich stärker in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind. Die Berufs- und Lebensläufe der Menschen sind heute individueller, „brüchiger“, unsicherer/prekärer und von Zeiten der Arbeitslosigkeit geprägt.

„Der Unterschied .. im Vergleich zur zurückliegenden Epoche ist jedoch, dass die Arbeit vielleicht nicht ihre Bedeutung, dafür aber viel von ihrer Konsistenz verloren hat, aus der sich ihre schützende Macht zu einem Gutteil ableitete. Die allgemeine Flexibilisierung der Erwerbssituationen und der Berufswege sorgt dafür, dass die Zukunft der Arbeitswelt von Ungewissheit geprägt ist.“

Soweit der Französische Philosoph Robert Castel in seinem Buch „Die Stärkung des Sozialen“, S. 117)

Hier stellt sich die Frage, ob das bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumentarium zum Beispiel unter

- regionalen
- zielgruppenspezifischen
- finanziellen und
- veränderten Erfolgsparametern

zu optimieren ist. Gegenwärtig muss die öffentlich geförderte Beschäftigung unter stark „ökonomisierten, wettbewerblichen Rahmenbedingungen“ arbeiten. Gleichzeitig fehlen wesentliche Grundlagen für eine Erfolgsmessung und eine Qualitätssicherung.

Es wundert daher nicht, dass sich die Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verstärkt um Aufträge am Markt bemühen müssen, um wirtschaftlich überleben zu können.

Auch vor diesem Hintergrund wollen wir mit dieser Veranstaltung einen Beitrag zu dieser Thematik leisten um Anregungen und Vorschläge für eine Weiterentwicklung in diesem Politikbereich zu geben.

Insoweit freue ich mich, dass Sie der heutigen Veranstaltung beiwohnen.

Ich möchte zunächst unsere Referenten und Mitdiskutanten vorstellen:

- Frau Katharina Beck von der Universität Hamburg. Sie ist Mitarbeiterin von Frau Prof. Stefanie Ernst und arbeitet in dieser Funktion direkt mit der hamburger arbeit zusammen. Sie hat die im Rahmen der „social scoring-Methode“ durchgeführten Befragungen ausgewertet und wird diese heute präsentieren. Frau Ernst selbst hat sich seit längerer Zeit mit arbeitsmarktpolitischen und methodischen Fragestellungen gerade im Kontext von arbeitsmarktfernen Zielgruppen befasst. Frau Ernst bedauert es, heute nicht anwesend sein zu können, sie befindet sich auf einer Studienreise in den Vereinigten Staaten;
- Dr. Martin Brussig studierte Soziologie und arbeitet am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Untersuchung von Arbeitsmarktpolitik und Analysen zur Alterserwerbstätigkeit. Er war beteiligt an der Evaluation der Experimentierklausel nach §6c SGB II – also der Frage, ob die Aufgaben des SGB II besser durch die ARGEN oder zugelassene kommunale Träger („Optionskommunen“) erfüllt werden -, und in diesem Zusammenhang wurde die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von ALG II-Beziehenden und deren Veränderung gemessen. Dr. Martin Brussig ist außerdem Ko-Autor des „Altersübergangs-Monitors“, einem der meistzitierten aktuellen Berichtssysteme zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im Alter und zum Übergang in Rente;
- Anstelle von Herrn Rump, den ich aus familiären Gründen heute entschuldigen muss, begrüße ich Herrn Steil, sicherlich allen hier im Raum seit vielen Jahren bekannt – Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg, profunder Kenner der örtlichen und überörtlichen Arbeitsmarktsituation und ein Vertreter des größten arbeitsmarktpolitischen Akteurs in der Bundesrepublik Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit, und zugleich Vertreter in der Trägerversammlung der Hamburger ARGE, von team.arbeit.hamburg;
- Herr Sven Hinrichsen, sicherlich auch den meisten hier bekannt, Leiter des Geschäftsbereichs II – „Arbeitsmarktpolitische Instrumente“ - bei team.arbeit.hamburg.
- Ankündigen möchte ich jetzt schon Herrn Dr. Kolja Rudzio, seit rd. zehn Jahren Redakteur in der Wirtschaftsredaktion der Wochenzeitschrift „Die ZEIT“ mit dem Schwerpunkt „Arbeitsmarktpolitik“, also ebenfalls ein profunder Kenner; und nicht zuletzt ich selbst;
- Hans Nauber, derzeit Geschäftsführer bei dem städtischen Unternehmen hamburger arbeit GmbH, bis Mitte 2008 Leiter der Arbeitsmarktabteilung der BWA und damals Vertreter der FHH in der Trägerversammlung bei t.a.h.

Ich gestehe, der Titel der Fachtagung stellt für jemanden, der sich nicht mit der Thematik befasst hat, eine gewisse – intellektuelle - Herausforderung dar.

Gerade deshalb möchte ich einige grundsätzliche Erläuterungen machen.

Zunächst zum Wechsel der Rolle und des Verständnisses des Staates – Was bedeutet es „von welfare zu workfare“, oder, ich hätte es noch erweitern können, „von welfare zu workfare und learn-fare“?

Nun, dahinter verbirgt sich die Frage, wie „die Staaten“ auf die unterschiedlichen Herausforderungen reagieren, zum Beispiel:

- welche Antworten werden gegeben, um die Sozialversicherungssysteme unter den demographischen Aspekten und den ökonomischen Veränderungen finanzierbar zu halten?
- Die „Normalarbeitsverhältnisse“ gehen tendenziell zurück, die sog. „prekären“ nehmen zu. Dies hat Auswirkungen auf die finanzielle Sicherung der Sozialversicherungen, hat zur Konsequenz, dass „Menschen drinnen sind“, andere „Menschen draußen“ bleiben. Die Gefahr der Zunahme von exkludierten Bevölkerungsgruppen, von Ungleichheit, von struktureller Arbeitslosigkeit und Armut nimmt zu.

Ich möchte dieses nicht an anderen Staaten mit vergleichbaren „Transformationsprozessen“ (USA, England, Niederlande, Dänemark), sondern kurz am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland erläutern.

Für den Bereich Arbeitsmarktpolitik lässt sich der gesellschaftliche Wandlungsprozess von einem „welfare- in ein workfare-Regime“ in der BRD kurz wie folgt skizzieren:

„die Ersetzung staatlicher Transferleistungen und Instrumente der Betreuung und Versorgung durch aktivierende, passgenaue und die individuelle Eigenverantwortung stärkende Handlungsstrategien, die vorrangig arbeitsmarktpolitisch ansetzen und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zum Ziele haben.“

(aus: „Norbert Wohlfahrt – Aktivierender Staat – Vom Welfare zum Workfare-System“, S.3). Bestandteil dieser Strategie ist dabei u.a., die „Quasi-Verpflichtung“ zur Arbeitsaufnahme durch eine „regulative Politik“, die eine „aktive Anpassung“ der Arbeitslosen zum Ziel haben. (**Erläuterung:** „Zumutbarkeitskriterien“, „Härteklauseln“ = Sanktionen/Kontrolle//Zwang/Repression, Vorgabe von arbeitsmarktpolitischen Kriterien = Integrationsquote).

Diese Strategie und dieser Politikwechsel basieren weniger auf einer politisch-soziologischen und strukturellen Analyse, sondern es steht „die Anspruchskultur oder die Kultur der Abhängigkeit und der daraus resultierende Mangel an Tugend und dadurch bedingte abweichende Verhaltensweisen“ im Focus der Betrachtung. („Norbert Wohlfahrt, Aktivierender Staat – Vom Welfare zum Workfare-System“, S. 4)

Die Verabschiedung des „Job-Aktiv-Gesetzes“ im Jahr 2002 stellte bereits den ersten Schritt des Wandels von einer aktiven zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik dar.

U.a. anlässlich des sog. „Vermittlungsskandals“ der BA – Herr Steil möge mir dieses nachsehen - wurde die „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz-Kommission“) eingerichtet. Im Rahmen der Hartz IV Gesetze wurde ein weiterer Umbau der aktiven Arbeitsmarktpolitik vollzogen, verbunden mit gesetzlichen Sanktions- und Kontrollmechanismen und Leistungseinschnitten. Die Sozialhilfe als ergänzende oder alleinige Sicherung des Lebensunterhalts wurde eliminiert und der Bezug von Transferleistungen – ALG II – wurde an die festgestellte Erwerbsfähigkeit gekoppelt.

Der Soziologe „Paul Nolte“ hat jüngst in einem Essay in der „Tageszeitung – TAZ“ vom 26./27.09.2009 dazu formuliert:

„Auch die umstrittene Politik der „Aktivierung“ in Deutschland etwa im Kontext der „Agenda 2010“ ist hier zu nennen. Denn es ging ihr um die Ermöglichung von Dynamik einer Gesellschaft, die sozial Schwächere nicht im Klientenstatus schmoren lässt und stattdessen auf „Teilhabe“ und „empowerment“ vertraut.“

Im gesellschaftlichen Kontext dazu wurde das „Prinzip des Fördern und Fordern“ eingeführt. Es impliziert:

- Aktivierende Leistungen haben Vorrang vor Transferleistungen;
- erwerbsfähige Personen erhalten Leistungen nur bei einer „Gegenleistung“;
- die aktiven Leistungen stehen in hohem Maße im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit, orientiert an den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Mit einem solchen Ansatz soll sich die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik den Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen.

Heinz Bude liefert in seinem Buch „Die Ausgeschlossenen“ (S.16) dazu u.a. eine mögliche Erklärung:

„Die Überzeugung, soziale Benachteiligungen durch individuell zuerkannte und verabreichte Zahlungen auszugleichen, hat zur Züchtung einer Kultur der Abhängigkeit geführt, die die Leute zu Klienten einer Anstalt anstatt zu Herren über ihr eigenes Leben gemacht hat. Das ursprünglich Prinzip, Hilfe zur Selbsthilfe zu gewähren, hat sich in sein Gegenteil, nämlich in die Verfestigung von Wohlfahrtsabhängigkeit, verwandelt.“

An anderer Stelle seines Buches reflektiert der Autor, dass dieser Gesellschaft „die Kraft zur Integration durch Differenzierung“ (S.18) fehlt. „Hat jedoch der Ausschluss aus einem Folgen für den Einschluss in ein anderes Subsystem, dann mehren sich die Misserfolge und verstärkt sich die Abweichung: keine zertifizierte Ausbildung, keine reguläre Beschäftigung, keine gesunde Ernährung, kein ausreichendes Einkommen, keine dauerhaften Intimbeziehungen, keine elterliche Verantwortung, kein Interesse an den politischen Angelegenheiten, keine ausreichende Krankenversicherung – „ (S.18) „Woher kommt das? Was ist mit unserer Gesellschaft passiert, dass sie den gesellschaftlichen Einschluss nur noch um den Preis des sozialen Ausschlusses bewältigt? (S.21).

Ich komme darauf später zurück.

In diesem Jahr existiert eine aktive Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland 40 Jahre. Erlauben Sie mir dazu einige wenige Anmerkungen.

Im Jahr 1969 wurde das „Arbeitsförderungsgesetz“ („AFG“) eingeführt. Es stellte anfangs weitgehend auf die Herstellung von Vollbeschäftigungsbedingungen ab in der Vorstellung, dass es sich bei der entstehenden Arbeitslosigkeit um eine konjunkturelle, friktionelle und saisonale Entwicklung handelte.

Diese Einschätzung erwies sich als unzutreffend. Vielmehr wurde die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik in der Folgezeit in hohem Maße von den gesellschaftlichen und ökonomischen sowie finanziellen Rahmenbedingungen abhängig gemacht.

Mit der Entwicklung zur „Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft“:

Beispiel:

Anteil der Beschäftigten im tertiären Sektor

1969: 42,6%;

2007: 72,4%

und der zunehmenden Verflechtung und Abhängigkeit von europäischen und globalen Einflüssen sowie die Erhöhung der Frauenerwerbsquote und nicht zuletzt die deutsche Einheit zwanzig Jahre später hatten signifikante Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt und die Entwicklung der Arbeitslosigkeit, denn parallel mit dieser gesellschaftlichen Entwicklung vollzog sich eine kontinuierlich steigende Arbeitslosigkeit und eine Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit.

Vor diesem Hintergrund wurden relativ häufig die gesetzlichen Grundlagen der Arbeitsförderung angepasst. Zunehmend wurde als Zielsetzung eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik, verbunden mit einem „Quasi-Rechtsanspruch“ auf eine berufliche Bildungsmaßnahme, etabliert. Seit Mitte der 70iger Jahre wurde daher als Ziel die Bekämpfung der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit aufgenommen. Zugleich wurden in unterschiedlichen Ausprägungen Leistungen erhöht, neu eingeführt oder eingeschränkt. 1997 trat das Arbeitsförderungsreformgesetz in Kraft und es erfolgte die Integration des AFG in das Sozialgesetzbuch III. Verbunden war es mit einer Dezentralisierung der Arbeitsmarktpolitik.

Diese Entwicklung und deren inhaltliche Akzentverschiebung war und ist insofern wichtig, da sich die Bewertung über den Sinn, die Wirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und die Notwendigkeit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik neu gestellt hat und neu stellt.

Ich komme zum zweiten Teil des Titels, nämlich zur Frage der „Evaluation von Beschäftigungsfähigkeit“.

Die Frage der „Beschäftigungsfähigkeit“ wurde erstmals auf dem Luxemburger Beschäftigungsgipfel 1997 diskutiert und in die künftige Programmatik ab 1998 aufgenommen. Dort wurde in den beschäftigungspolitischen Leitlinien die Formulierung „Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit“ („employability“) aufgenommen.

Bisher wurden und werden die Begriffe der „Beschäftigungsfähigkeit“ und „employability“ im Gegensatz weitgehend auf die Gruppe der (noch) Beschäftigten konzentriert.

In der Literatur findet man u.a. folgende Definition von Beschäftigungsfähigkeit:

„Beschäftigungsfähigkeit als individuelles Potential zur Aufnahme, Aufrechterhaltung und Ausweitung einer Erwerbstätigkeit“.

Im SGBIII, §1,2 heißt es konkret: „... Erhalt und Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten fördern, ...“.

In Deutschland wurde dieser Ansatz im Jahre 2002 im „Job-Aktiv-Gesetz“ und damit als normative Kraft im Arbeitsförderungsgesetz verankert.

Als eigenständige „Zielkategorie“ wurde es in seinem Grundkonzept als „Zielkategorie“ und „Zielsteuerung“ einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik in das SGB II sowie zur Wirkungsforschung (siehe dazu die § 6c und 55 SGB II) aufgenommen.

Im SGB II wird in „§1 Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende“ im Absatz 1 formuliert, „die Erwerbsfähigkeit des Hilfebedürftigen erhalten, verbessern oder wieder herstellen.“

Unabhängig vom eben Gesagten ist mein Eindruck, dass auch im neuen Rechtskreis des SGB II eine systematische Operationalisierung, eine Messbarkeit von Indikatoren oder gar eine Evaluierung darüber, was unter dem Begriff der „Beschäftigungsfähigkeit“ überhaupt konkret zu verstehen und zu bewerten ist und ob dieses dann als Erfolg anerkannt werden kann, weitgehend fehlt.

Dazu wird später Herr Dr. Brüssig seine Ausführungen machen.

**(Ergänzung:** Der Begriff der „Beschäftigungsfähigkeit“ wird bisher weitgehend auf 6 bis 7 Kategorien/Dimensionen begrenzt:

- Bildung und Berufserfahrung
- Lebenslanges Lernen
- Grundkenntnisse und –fähigkeiten
- Intellektuelle Fähigkeiten
- Persönliche und zwischenmenschliche Eigenschaften
- Gesundheit und
- Soziale Akzeptanz/soziale Stabilität.

Zusammenfassend lassen sie sich in die drei Indikatorengruppen:

- „Kompetenzen/Qualifikation“
- „marktbezogene Komponenten“ und
- „soziale Stabilität“

aggregieren.)

**(Ergänzung:** Es geht damit prioritär im Rahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik zunächst um die Eliminierung oder Verbesserung einer in der Person eines Arbeitslosen liegenden Vermittlungshemmnisses. Seitens der Bundesagentur für Arbeit und damit auch der „ARGEN“ wurde das „Betreuungsstufenmodell“ (arbeitsmarktnah und –fern) zur Kategorisierung der Kunden eingesetzt. Dem ist aktuell das sog. „Vier-Phasen-Modell“ für die Kunden der beiden Rechtskreise SGB II und III gefolgt. D.h., es soll ein Diagnose- und Handlungsmodell für jeden einzelnen Betroffenen generiert werden mit dem Ziel und der Aufgabe, dieses für die BA/ARGEN als Steuerungs- und für Controllingzwecke einzusetzen (zum Beispiel über besondere Eignungsfeststellungen und Profiling-Modelle). Dieses kann und wird bezweifelt, da die personelle Komponente bei der Einstufung der SGB II-Kunden durch die Vermittlungsfachkraft nicht kontrolliert werden kann, die Objektivität also nicht gegeben ist.

In der Arbeitsmarktforschung ist bis heute kein ausreichendes oder adäquates „Operationalisierungskonzept der Messbarkeit“ entwickelt worden.)

Gleichwohl und ergänzend werden in der bundesrepublikanischen Arbeitsmarktpolitik im Wesentlichen drei Zielgrößen genannt:

- Integration in eine ungeförderte Erwerbstätigkeit
- Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und
- Soziale Stabilisierung.

Wie grenzt sich „Beschäftigungsfähigkeit“ vom Begriff der „sozialen Stabilisierung“ ab, worin liegen die Unterschiede?

Im Allgemeinen wird die soziale Stabilisierung quasi als „Vorstufe“ betrachtet, um überhaupt eine Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen. Diese wiederum ist Voraussetzung/Bedingung einer beruflichen Integration. Die soziale Stabilisierung wird auch als „moderierende Variable“ zwischen Beschäftigungsfähigkeit und tatsächlicher Beschäftigungsaufnahme eingestuft, wobei hierbei bedacht werden muss, dass es trotz einer relativ hohen Beschäftigungsfähigkeit strukturelle Gründe geben kann (z.B. fehlende Kinderbetreuung), die einer Arbeitsaufnahme entgegen stehen können. Daher ist eine „ganzheitliche Betrachtung“ des Kunden unumgänglich.

Gerade für den arbeitsmarktfernen Kundenkreis des SGB II ist die Betrachtung „sozialer Indikatoren“ von hoher Relevanz. Hier kann differenziert werden:

- Entwicklung oder Wiedererlangung individueller sozialer Grundfertigkeiten (Verhalten, Kommunikation, etc.) z.B. durch therapeutische Angebote, und
- Einbeziehung des sozialen Umfeldes (Familie, soziales Umfeld, Netzwerke, etc.).

Gerade die beiden zuletzt genannten Aspekte sind bei der arbeitsmarktfernen oder bereits exkludierten Gruppe wesentlich.

U.a. vor diesem Hintergrund haben sich die „Werkstatt Frankfurt/Main“ und die „hamburger arbeit“ vor wenigen Jahren dazu entschlossen, insbesondere bei sog. „arbeitsmarktfernen“ Menschen, die von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und weiteren Problemen geprägt sind und sich somit erst auf einer Vorstufe zu einer Arbeitsmarktintegration befinden, eine besondere Methode auf Basis einer Selbsteinschätzung zur Feststellung von „empowerment“ und „sozialer Teilhabe“ entwickelt, angewendet und ausgewertet. Diese Auswertung ist noch nicht abgeschlossen, lässt aber bereits einige Tendenzen erkennen.

Ziel der „hamburger arbeit“ ist es, aufbauend auf diesem „social scoring“ eine grundlegende EDV-gestützte Personalentwicklung gerade für einen eher arbeitsmarktfernen Personenkreis zu entwickeln und damit die festgestellten Veränderungen oder Fortschritte der Teilnehmenden in Richtung verbesserter Beschäftigungsfähigkeit oder Integrationsfortschritte zu dokumentieren.

Dazu wird Frau Beck erste Ergebnisse präsentieren.

Die Evaluationsforschung im Politikfeld der Arbeitsmarktpolitik war Anfang der 90iger Jahre weitgehend auf Bruttoeffekte wie Teilnehmerzahlen, Integrationsquote, etc. begrenzt. Erst Ende der 90iger Jahre wurden strenge Kontrollgruppenverfahren, allerdings begrenzt auf eher kurzfristige Zeithorizonte implementiert, mit eher negativen Ergebnissen im Hinblick auf die Wirksamkeit.

Mit der Einsetzung der „Hartz-Kommission“ und der eingeleiteten Reformen ab 2002 wurden von einer wachsenden Zahl professioneller Forscher quantitative und qualitative Verfahren und längerfristige Wirkungshorizonte eingeführt.

Allerdings blieben die Evaluationsergebnisse hinsichtlich der Umsetzung durch die Politik eher ambivalent.

Ich erspare mir und Ihnen hier eine Konkretisierung,

**(Beispiele dafür:**

1. Negative Ergebnisse z.B. im Hinblick auf Evaluationsergebnisse führten zum „Zurückfahren“ oder zur „Abschaffung“ von Instrumenten, ohne aber auf effiziente Instrumente umzuschwenken (AMP zahlt sich nicht aus!, Markt wird es richten, Leistungskürzungen oder „Aktivierung“)
2. In Teilen wurden aber positive Evaluationsergebnisse im Sinne verbesserter „Wirksamkeit“ erzielt (berufliche Weiterbildung, Existenzgründung)
3. Praxis der BA: teilweise ein Zurückfahren z.B. des Instruments „Weiterbildung“ obwohl positive Ergebnisse und Fachkräftemangel
4. Kurzfristige Trainingsmaßnahmen ebenso perspektivlos wie andere Instrumente (AGH)
5. Umschulung für Un- und Angelernte: in 2 Jahren- unverändert seit 1969 !, ansonsten regelhaft 3 Jahre Ausbildung im dualen System)

möchte nur zwei Anmerkungen machen:

Soweit mir bekannt ist, stehen die Evaluierungen der Instrumente, Leistungen und Zielsetzungen des SGB II erst am Anfang.

Es fehlt darüber hinaus eine kontinuierliche Basis und es gibt - kann es vielleicht auch noch nicht - weder Ergebnisse über Langfrist- und Nebenwirkungen noch gibt es Evaluationen über eine vertikale und horizontale Koordination von Institutionen und Akteuren.

Es ist daher u.a. ein Anliegen dieser Fachtagung, zu dieser Thematik einen Beitrag über die Frage der Wirksamkeit, den Erfolg, die Zielsetzung und die Sinnhaftigkeit der gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Programme und Instrumente sowie deren Weiterentwicklung zu leisten.

Dabei ist zu berücksichtigen,

- dass es faktisch in der Bundesrepublik Deutschland bis auf den Zeitraum bis Ende der 60iger Jahre keine Vollbeschäftigung „in normalen Zeiten“ gegeben hat,
- dass wir heute ein Defizit von 5 bis 7 Mio Arbeitsplätzen haben und dass
- das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Deutschland gegenüber dem IV. Quartal 2008 nochmals um rd. 220.000 auf nur noch 870.000 im 1. Quartal 2009 gesunken ist
- dass wir rd. 8 Mio erwerbsfähige Menschen mit dem Status „Un- und Angelernt“ (= rd. 18 % aller Beschäftigten) haben und
- dass die strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit zwar rückläufig verlaufen war, aber seit vielen Jahren weiterhin auf hohem Niveau verharret: im SGB III bei 10,9%, im SGB II bei 39,8% (Monat August 2009, Bundesebene) und
- dass der Arbeitsmarkt zunehmend ein „gespaltener Arbeitsmarkt“ mit einer sinkenden Bedeutung von „Erwerbsarbeit“ ist.

Die OECD hat übrigens jüngst darauf hingewiesen, dass in Deutschland im Gegensatz zum europäischen Durchschnitt der Anteil der Langzeitarbeitslosen deutlich zu hoch ist.

Diese Tagung mit den Vorträgen und Diskussionen in toto sollte und soll dazu beitragen, dass die (Fach-)Öffentlichkeit, die gesellschaftlich relevanten Institutionen, die Zuwendungsgeber und insbesondere die „Politik“ darin sensibilisiert werden, dass „der Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit eine Mehrdimensionalität der arbeitsmarktpolitischen Zielorientierung erfordert und eben nicht unter dem Vorrang der Effizienz zugunsten einer Strategie der schnellen Vermittlung in prekäre Beschäftigungsformen ersetzt werden“ darf. So Michael Mehlich in seiner Dissertation „Langzeitarbeitslosigkeit, Individuelle Bewältigung im gesellschaftlichen Kontext“, S. 96)

Besser und überzeugender kann es kaum zusammengefasst werden. Insoweit wünsche ich uns einen erfolgreichen und interessanten Verlauf.

Herzlichen Dank.