

An die

- Arbeitgebervertreter in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit in Berlin und Brandenburg
- Geschäftsführungen der Mitgliedsverbände der UVB
- Damen und Herren des Präsidiums der UVB zur Unterrichtung

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de

Bearbeiter:
Herr Rath
rath@uvb-online.de
Datum:
13.03.2017

Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg im Februar 2017

- Die aktuellen Themen: Beschäftigungschancen für Berliner Arbeitslose und geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen / Arbeitslosengeld Q

Kernaussagen für die Region Berlin-Brandenburg

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt signalisiert einen frühen Frühjahrsaufschwung.

In Berlin sinkt die Zahl der Arbeitslosen auf 179.000, in Brandenburg sinkt sie auf 107.000. Mit 286.000 Arbeitslosen hat die Region 28.000 weniger Arbeitslose als vor einem Jahr.

Saisonbereinigt ist die Zahl der Arbeitslosen um 3.000 gesunken.

Die Arbeitslosenquote in der Region ist 9,0% (Berlin 9,6%, Brandenburg 8,1%).

Das Land Berlin liegt bei der Zunahme der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Februar 2012 an der Spitze aller Bundesländer. Im Vorjahresvergleich nahm sie um +4,4% (+59.200) zu. Brandenburg liegt bei der Zunahme an erster Stelle aller ostdeutschen Länder (+2,3%, +18.300).

Von den 286.000 Arbeitslosen in der Region sind

- 28,9% (82.809) dem SGB III und 71,1% (203.380) dem SGB II zugeordnet,
- 32,9% Langzeitarbeitslose (94.000),
- 44,1% Helfer, also ohne berufliche Qualifikation (126.000),
- 7,6% jünger als 25 Jahre (22.000).

Ende des Monats sind 45.000 Arbeitsstellen unbesetzt, davon sind nur 20,0% (9.000 Stellen) für Helfer ohne berufliche Qualifikation geeignet.

Im Vergleich der Bundesländer liegt in der Statistik der Bundesagentur Berlin

- mit einer Arbeitslosenquote von 9,6% gleichauf mit Sachsen-Anhalt, aber vor Mecklenburg-Vorpommern mit 10,3% und Bremen mit 10,6%
- und hat mit einer vorläufigen Unterbeschäftigungsquote von 13,3% (Sachsen-Anhalt 13,0%) vor Mecklenburg-Vorpommern mit 13,4% und Bremen mit 14,4% seit 20 Monaten in Folge nicht mehr die „Rote Arbeitsmarktlaterne“.

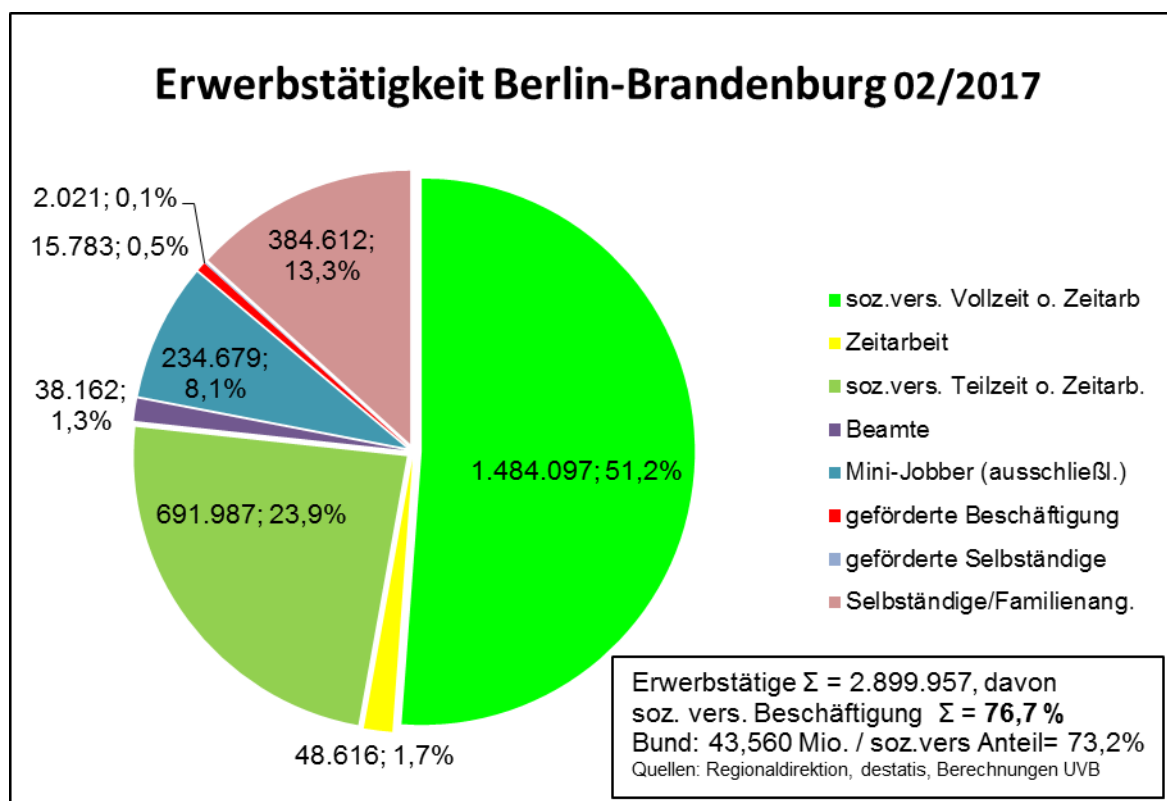
1. Die Beschäftigungssituation

Bei der Beschäftigung wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit unterschieden zwischen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, den abhängig zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Beamte und die ausschließlich geringfügig Beschäftigten) und allen zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Selbständigen und die mithelfenden Familienangehörigen, jeweils ohne Soldaten - deshalb „zivil“).

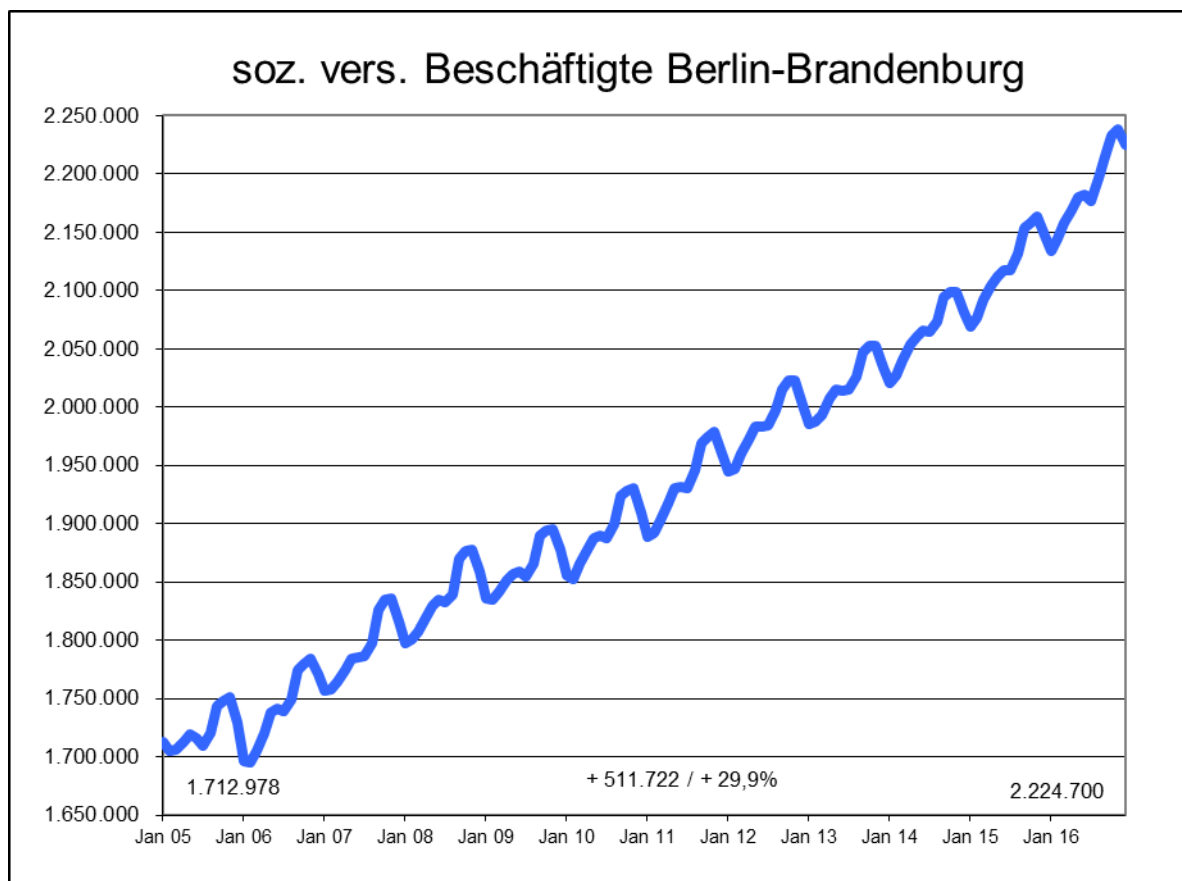
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug im Dezember 2016 (letzter verfügbare Zahl) in der Region 2.224.700.

Hinzu kommen ca. 38.000 Beamte und ca. 235.000 ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie (die folgenden Zahlen für Februar 2017) 2.021 geförderte Selbständige, 15.783 Personen in öffentlich geförderter Beschäftigung und weitere 385.000 Selbständige und mithelfende Familienangehörige. Damit sind 2,900 Mio. Personen in Berlin-Brandenburg erwerbstätig.

Die Darstellung der Struktur der Erwerbstätigkeit nach Beschäftigungsformen zeigt, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor die Erwerbstätigkeit dominieren. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen liegt in der Region mit 76,7% leicht über dem Bundesdurchschnitt von 73,2%.



Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Berlin-Brandenburg ist seit Jahresanfang 2005 positiv verlaufen. Mit + 29,9% liegt der Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region deutlich über dem von Deutschland insgesamt mit + 22,2%.



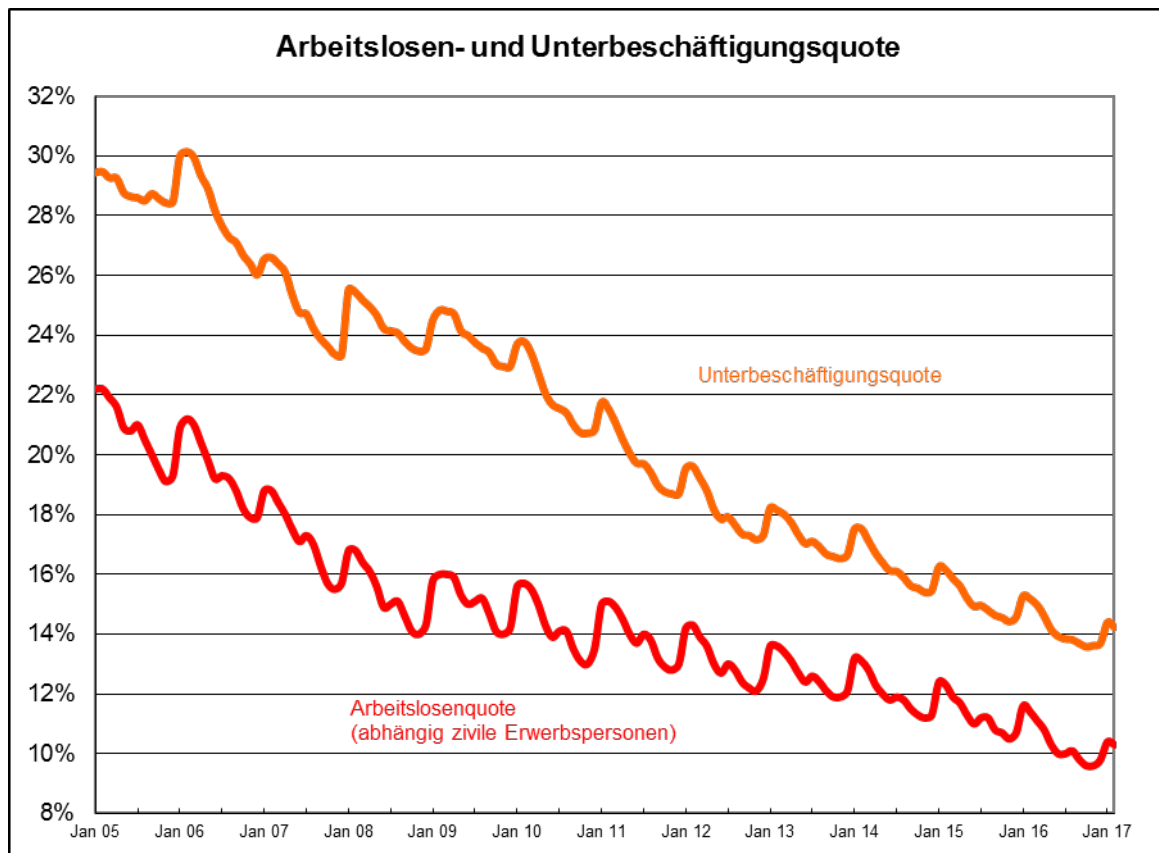
Bei den absoluten Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zu beachten, dass hier auch geförderte reguläre Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse und Kurzarbeiter mitgerechnet werden, also Arbeitsverhältnisse, die mit Mitteln der Beitragszahler (SGB III) oder der Steuerzahler (SGB II) voll oder teilweise finanziert werden. Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber), Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten (1-€-jobber), Selbständige, Beamte und Soldaten werden hier dagegen nicht mitgezählt, für sie fließen keine Beiträge in das Sozialversicherungssystem.

2. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

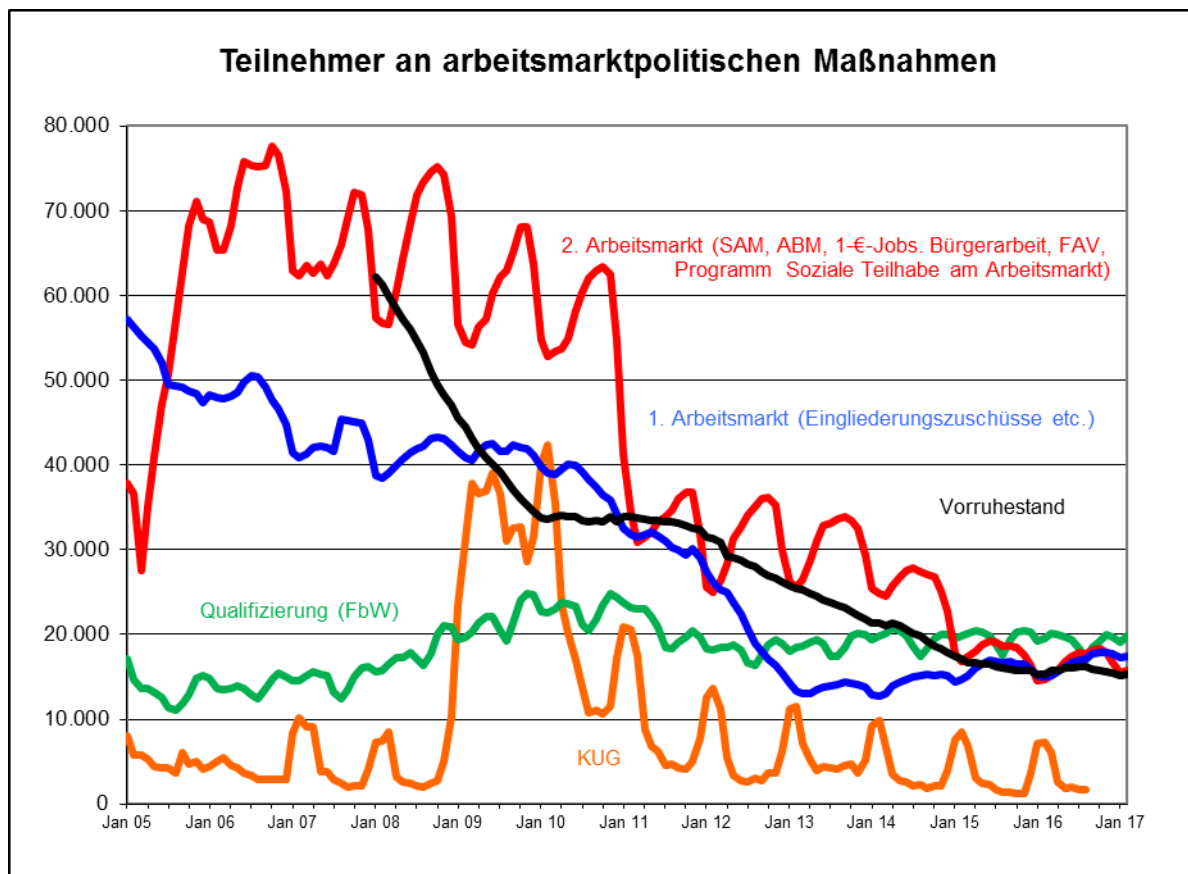
Die Beitragszahler entlasten den Arbeitsmarkt im SGB III – Bereich mit den verschiedenen Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im SGB II – Bereich finanzieren die Steuerzahler den Einsatz der Instrumente. Die Gesamtsumme der Arbeitslosen und der Personen, die sich in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. in geförderten Beschäftigungsverhältnissen befinden, ergibt das Defizit an wertschöpfenden, nicht subventionierten Arbeitsplätzen in der Region Berlin-Brandenburg, kurz „Unterbeschäftigung“ genannt. Im Februar 2017 werden insgesamt 109.792 Personen (inkl. Kurzarbeiter) nach dem SGB III und dem SGB II gefördert. Dadurch wird die Arbeitslosenquote auf der Basis der abhängig zivilen Erwerbstätigen von 14,2% (Unterbeschäftigungsquote) um 3,9 Prozentpunkte auf 10,3% (Arbeitslosenquote, bezogen auf abhängig zivile Erwerbspersonen) entlastet.

	Berlin	Brandenburg	Region
Unterbeschäftigungsquote	15,3 %	12,8 %	14,2 %
Entlastung um Prozentpunkte	4,0%-Punkte	3,8%-Punkte	3,9%-Punkte
Arbeitslosenquote	11,3 %	9,0 %	10,3 %
unterbeschäftigte Personen	244.007	151.974	395.981
davon arbeitslose Personen	179.603	106.586	286.189

Die Arbeitslosenquote und die Unterbeschäftigungsquote in der Region Berlin-Brandenburg haben sich seit 2005 folgendermaßen entwickelt.



Das Schaubild zeigt die Entwicklung des Einsatzes der wichtigsten Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Bestand an Teilnehmern):



3. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Februar 2017

Im Bezirk der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg ist die Zahl der Arbeitslosen im Februar gegenüber Januar um 4.347 Personen gesunken (359 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Insgesamt sind 27.646 weniger Menschen arbeitslos als vor einem Jahr. Im Januar waren 26.958 weniger Menschen arbeitslos als ein Jahr zuvor.

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 109.792 Personen gefördert. Die Zahl der Arbeitslosen sank im Februar auf 286.189. Die Arbeitslosenquote sank um 0,1%-Punkte auf 10,3%. Sie liegt um 1,2%-Punkte unter dem Wert Vorjahresmonats (Januarvergleich: - 1,2%-Punkte).

	Berlin		Brandenburg		Region	
	Februar	Veränderung ggü. Vorjahr	Februar	Veränderung ggü. Vorjahr	Februar	Veränderung ggü. Vorjahr
Arbeitslose	179.603	- 7,3%	106.586	- 11,3%	286.189	- 8,8%
davon SGB III	46.365	+ 20,8%	36.444	+ 3,0%	82.809	+ 12,3%
davon SGB II	133.238	- 14,2%	70.142	- 17,2%	203.380	- 15,3%
Ausländer	52.660	+ 0,8%	8.570	+ 21,6%	61.230	+ 3,3%
Arbeitslosenquote ^{1*}	9,6	- 1,0	8,1	- 1,0	9,0	- 1,0
Arbeitslosenquote ^{2*}	11,3	- 1,2	9,0	- 1,1	10,3	- 1,1
Darunter: Männer	10,5	- 1,0	9,0	- 0,9	9,9	- 0,9
Frauen	8,6	- 1,0	7,1	- 1,0	8,0	- 1,0
unter 25 Jahren	10,2	+ 0,1	8,5	+ 0,5	9,6	+ 0,3
Ausländer	20,1	- 2,2	24,6	+ 0,9	20,7	- 1,8
unbesetzte Arbeitsstellen ³	25.469	- 0,1%	19.790	+ 10,1%	45.259	+ 4,1%
Maßnahmen Σ.: ⁴	64.404	+ 2,5%	45.388	+ 13,5%	109.792	+ 6,8%
Arbeitsgelegenheiten	6.726	- 2,6%	4.616	+ 10,0%	11.344	+ 2,1%
FAV ⁴	2.884	+ 16,4%	193	- 53,0%	3.077	+ 6,5%
soziale Teilhabe	760	-	602	-	1.362	-
Weiterbildung (FbW) ⁵	14.243	- 0,3%	5.595	+ 6,2%	19.838	+ 1,5%
außerbetriebl. Ausbildung	518	- 25,5%	473	- 16,0%	991	- 21,2%
Assistierte Ausbildung	185	- 2,6%	435	+ 125,4%	620	+ 61,9%
reguläre Beschäftigung ⁶	11.206	+ 13,9%	6.212	+ 20,7%	17.418	+ 16,3%
dv. Eingliederungszuschuss	3.557	- 3,1%	4.161	+ 9,0%	7.738	+ 3,1%
davon Gründungszuschuss	1.522	+ 5,4%	499	+ 5,7%	2.021	+ 5,5%
§ 53a,2, SGB II (> 58 Jahre)	7.942	- 3,8%	7.385	+ 5,2%	15.327	+ 0,3%
Kurzarbeiter (August 2016)	571	+ 24,9%	1.052	+ 19,1%	1.623	+ 21,1%

Quelle: Regionaldirektion Berlin-Brandenburg; ¹ auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen; ² auf der Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen; ³ Veränderung in Prozentpunkten; ⁴ ungefördernde Stellen, ohne Arbeitsgelegenheiten, soz. Teilhabe ⁵ FAV: Förderung von Arbeitsverhältnissen, ⁶ ohne Reha ⁷ Eingliederungszuschuss, Gründungszuschuss, Einstiegsgeld etc.

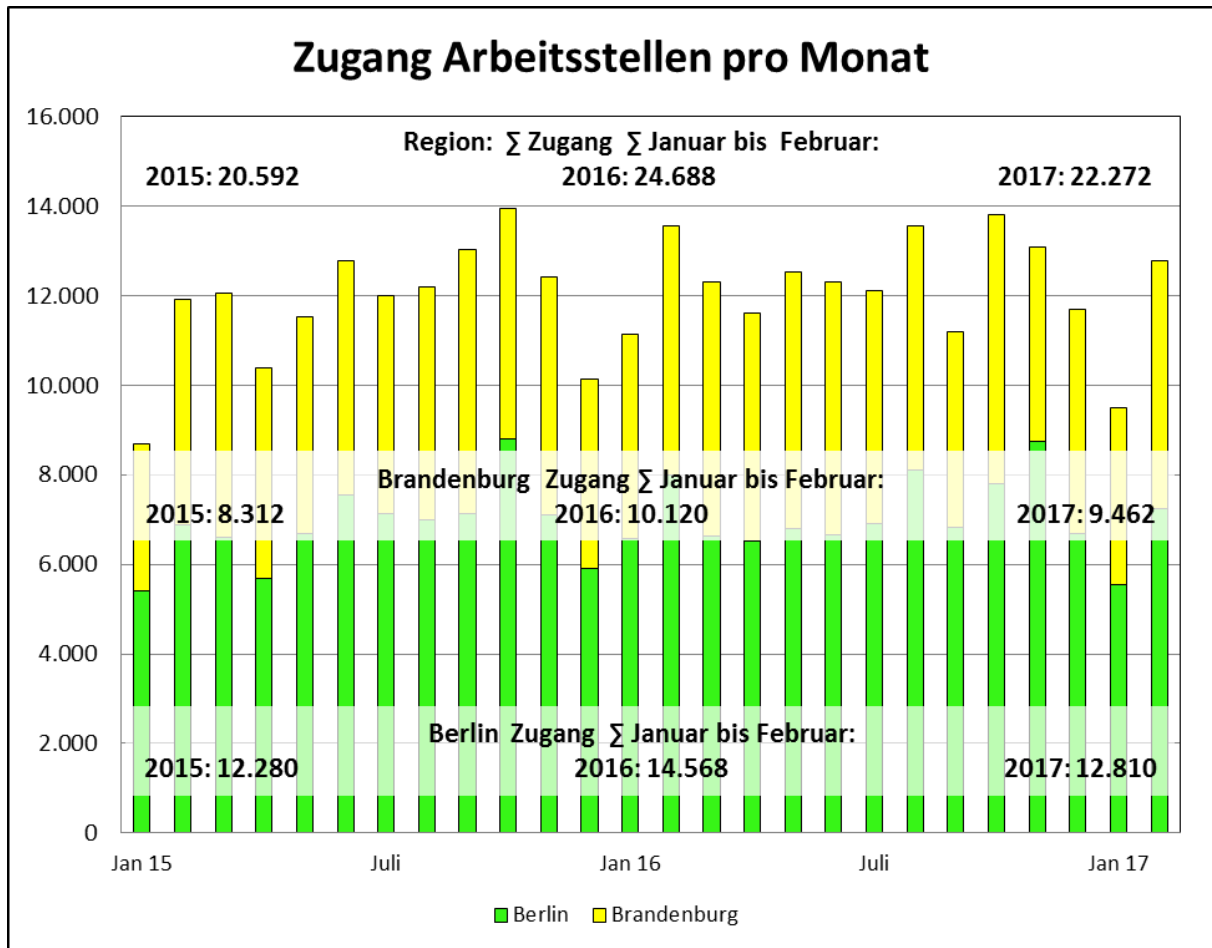
Die Zahl der Arbeitslosen wird getrennt nach der Zahl der Arbeitslosen nach dem SGB III (82.809 oder 28,9% der Arbeitslosen) und dem SGB II (203.380 oder 71,1% der Arbeitslosen) ausgewiesen. Für die ausgewiesenen Arbeitslosen nach dem SGB II gelten die Kriterien des § 16, SGB III (Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine Beschäftigung suchen, sich arbeitslos gemeldet haben und für Arbeit zur Verfügung stehen).

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 32,9% (94.214), in Berlin 29,1% (52.317), in Brandenburg 39,3% (41.897).

Der Anteil der Arbeitslosen ohne berufliche Qualifikation (Qualifikationsniveau „Helfer“) an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 44,1%. Das sind 126.084 Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation. In Berlin beträgt der Anteil 45,4% (81.510 Arbeitslose), in Brandenburg 41,8% (44.574 Arbeitslose).

4. Zugang an Arbeitsstellen

Bei den Agenturen für Arbeit gingen im Februar 12.765 Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein (3.258 mehr als im Vormonat), in Berlin 7.256 (1.702 mehr), in Brandenburg 5.509 (1.556 mehr).



Ende des Monats sind 45.259 offene, ungeförderte Arbeitsstellen registriert (Berlin: 25.469, Brandenburg: 19.790).

Zu beachten ist, dass nicht alle offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet werden. Der Anteil der offenen Stellen, die den Arbeitsagenturen zur Besetzung gemeldet werden, der sogenannte „Einschaltungsgrad“ der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung, sinkt, je höher die Qualifikation ist, die von Betrieben gesucht wird.

Von dem Bestand der offenen Arbeitsstellen haben nur 9.056 Stellen oder 20,0% aller Stellen das Anforderungsniveau „Helfer“, sind also auch für Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation geeignet (Berlin 5.813 oder 22,8% aller Stellen, Brandenburg 3.243 oder 16,4% aller Stellen).

5. Arbeitslosigkeit in Berlin

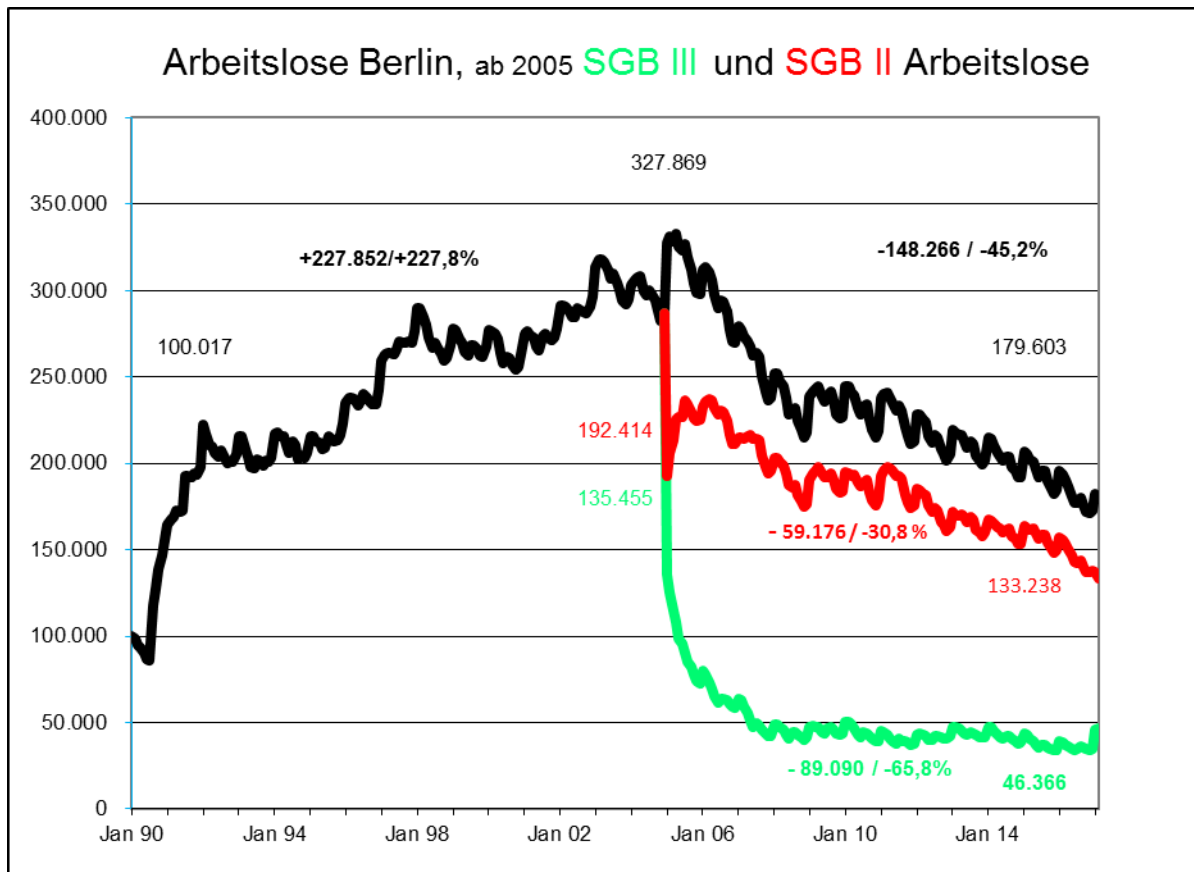
In **Berlin** sank die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 2.899 auf 179.603 Personen (2 mehr Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 14.098 weniger (Januarvergleich: 13.281 weniger) Arbeitslose als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote sank um 0,2%-Punkte auf 11,3%. Sie liegt um 1,2%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Januarvergleich: -1,1%-Punkte).

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 64.404 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren stieg gegenüber dem Vormonat um 667 auf 14.825. Sie liegt um 227 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 7.256 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 730 weniger als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, dass der Abbau der Arbeitslosigkeit im SGB II nur sehr langsam erfolgt und sich im SGB III seit fünf Jahren kaum noch verändert.



6. Arbeitslosigkeit in Brandenburg

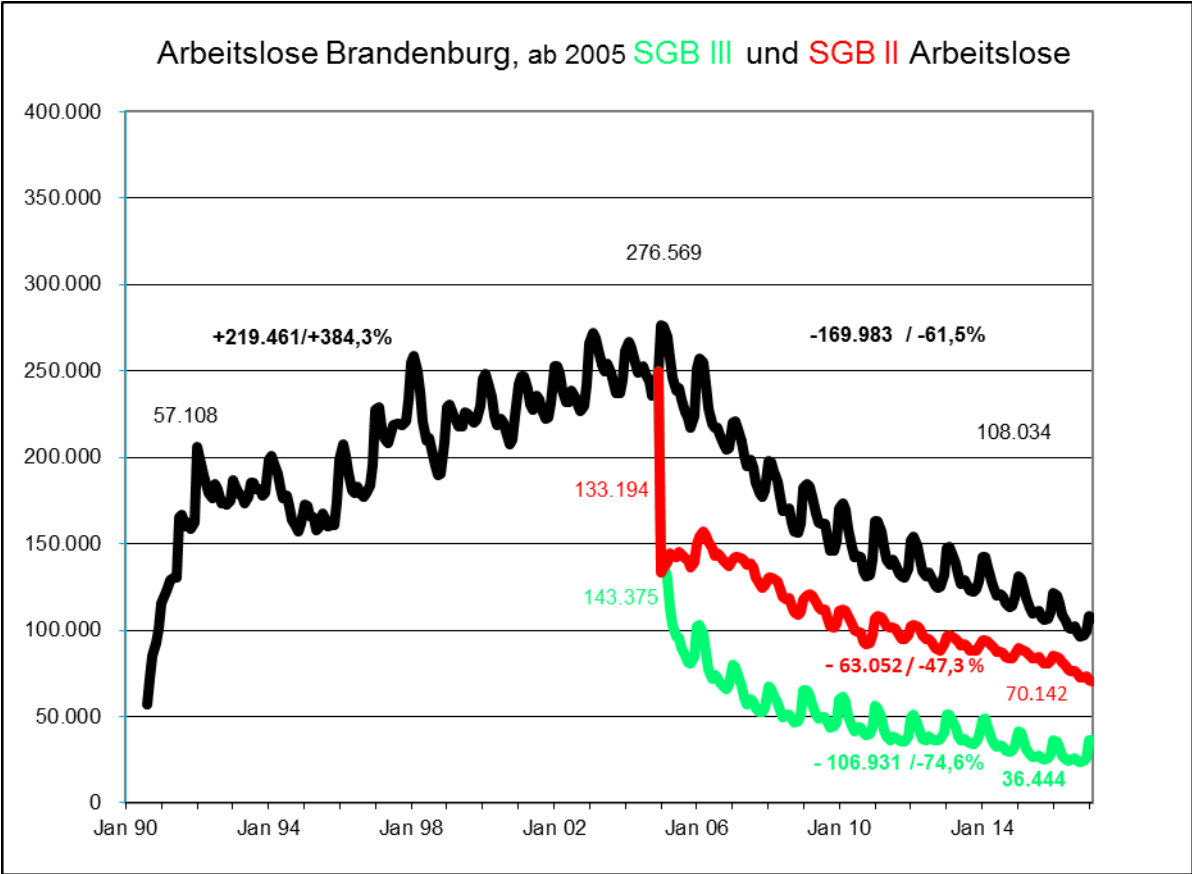
In **Brandenburg** sank die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 1.448 auf 106.586 Personen (359 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 13.548 weniger Arbeitslose (Januarvergleich: 13.677 weniger) als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote sank um 0,1%-Punkte auf 9,0%. Sie liegt um 1,1%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Januarvergleich: -1,1%-Punkte).

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 45.388 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren stieg gegenüber dem Vormonat um 86 auf 6.815. Sie liegt um 195 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 5.509 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 60 weniger als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, zumindest im Vergleich zu Berlin, einen eher gleichlaufenden und nicht stagnierenden Abbau der Arbeitslosigkeit gleichermaßen im SGB III und im SGB II - Bereich.



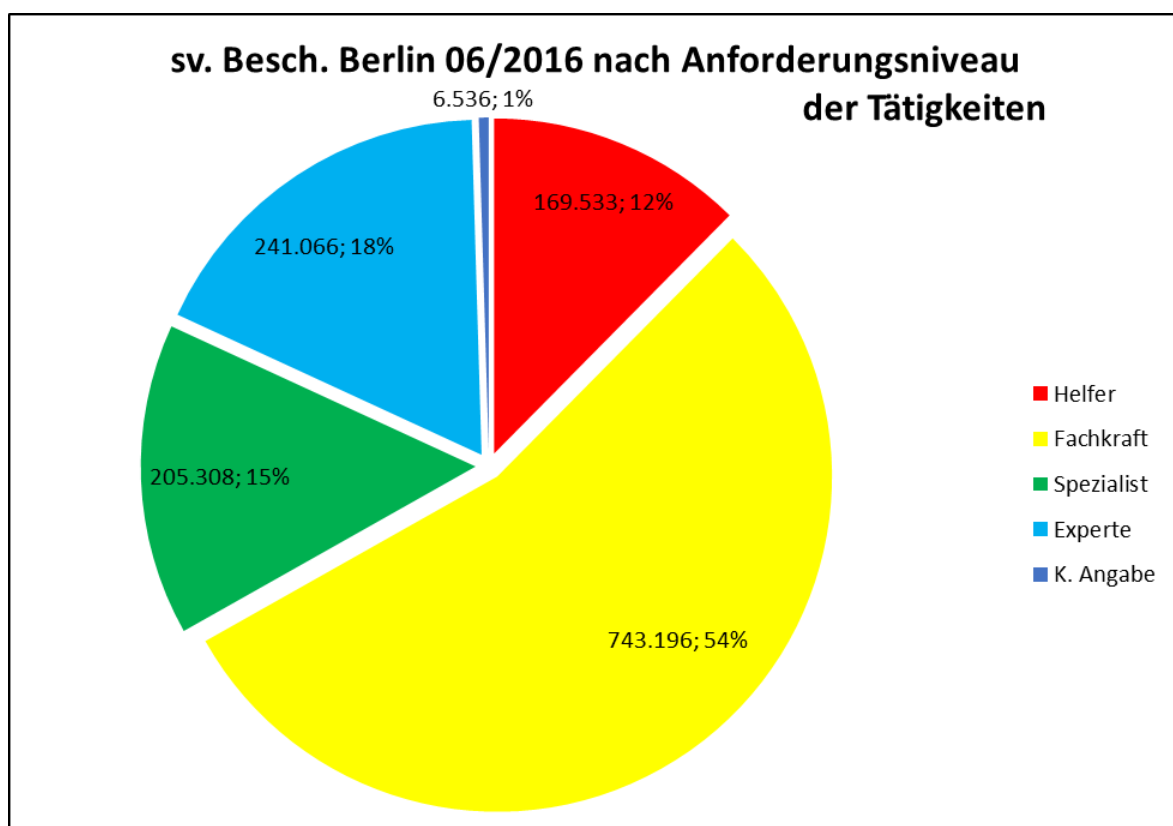
Das aktuelle Thema: Beschäftigungschancen für Berliner Arbeitslose und geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Berlin nach den verschiedenen Anforderungsniveaus der Tätigkeiten in einzelnen Berufssektoren und Segmenten bietet Ansätze dafür, Beschäftigungschancen für Berliner Arbeitslose zu identifizieren und Empfehlungen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen abzuleiten.

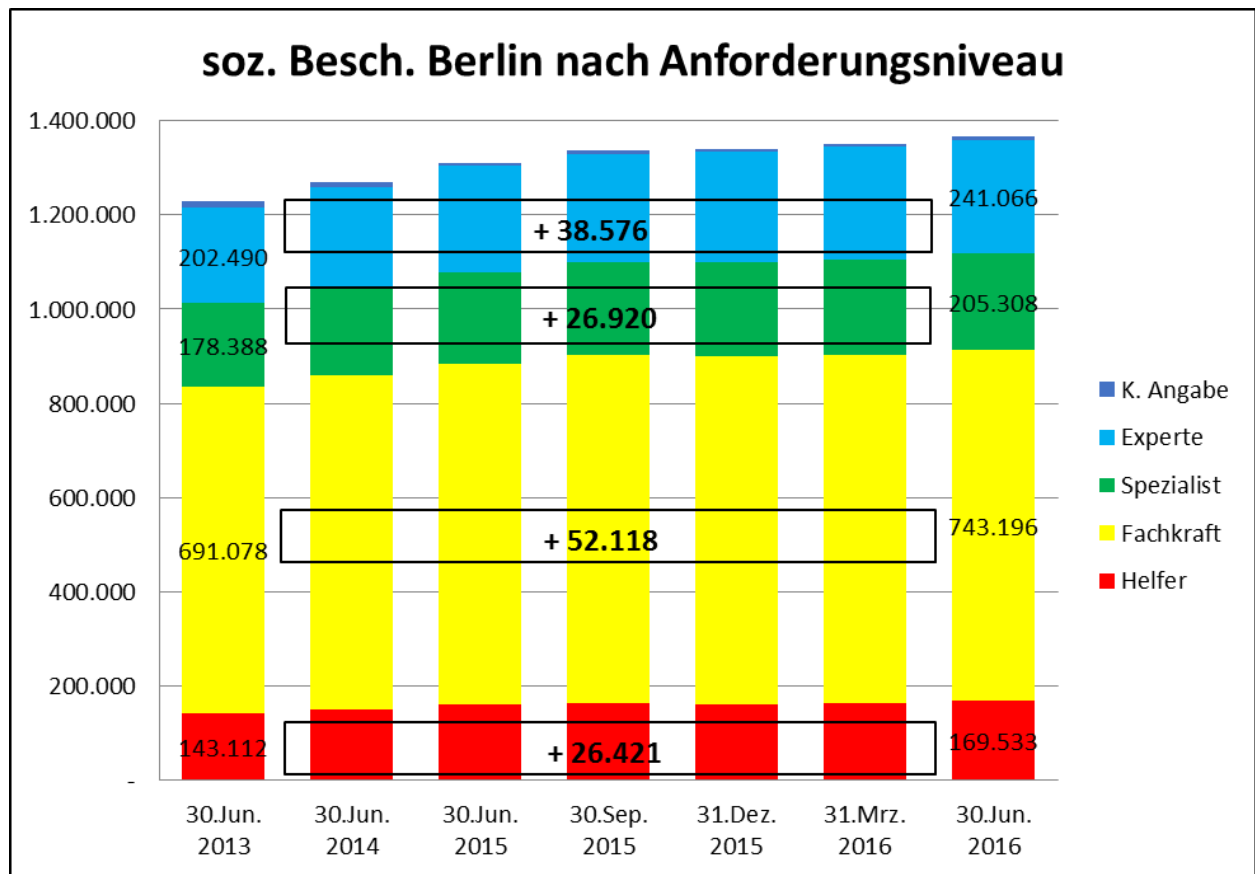
Seit 2013 kann für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten das Anforderungsniveau der Tätigkeiten, die sie ausüben, dargestellt werden. Die aktuellsten Daten liegen für den Stichtag Juni 2016 vor. Das Anforderungsniveau wird differenziert nach

- Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlernertätigkeiten (einfache Tätigkeit, für die kein Berufsabschluss erforderlich ist),
- Anforderungsniveau 2: fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (qualifizierte Tätigkeiten, die i.d.R. einen z.B. Facharbeiterabschluss erfordern),
- Anforderungsniveau 3: komplexe Spezialistentätigkeiten (Tätigkeiten, die höherwertige Abschlüsse erfordern wie z.B. Meister, Techniker oder Fachhochschulabschluss und zusätzlich auch eine einschlägige längere Berufserfahrung)
- Anforderungsniveau 4: hoch komplexe Tätigkeiten (Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss und zusätzlich eine einschlägige längere Berufserfahrung erfordern)

Mit 54% übt der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit aus, der geringste Anteil der Beschäftigten (12%) übt Helfertätigkeiten aus.



In den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten ist der Zunahme der Beschäftigung seit 2013 mit +52.118 Beschäftigten am größten, in den Helfertätigkeiten ist die Zunahme mit + 26.421 Beschäftigten am geringsten.



Mit der größten absoluten Zunahme der Zahl der Beschäftigten in den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten herrscht in diesen Tätigkeiten auch die größte Beschäftigungsdynamik. Hier gibt es die meisten Zu- und Abgänge, hier sind die Chancen für Arbeitslose am größten, in Beschäftigung einzumünden.

Erforderlich dafür sind allerdings die erforderlichen Qualifikationen, also i.d.R. ein Facharbeiterabschluss und aktuelle berufliche Erfahrungen. Verfügen Arbeitslose nicht über entsprechende Qualifikationen, sind Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, die länger dauern, die betriebliche Praktika beinhalten und die i.d.R. zu einem Berufsabschluss führen.

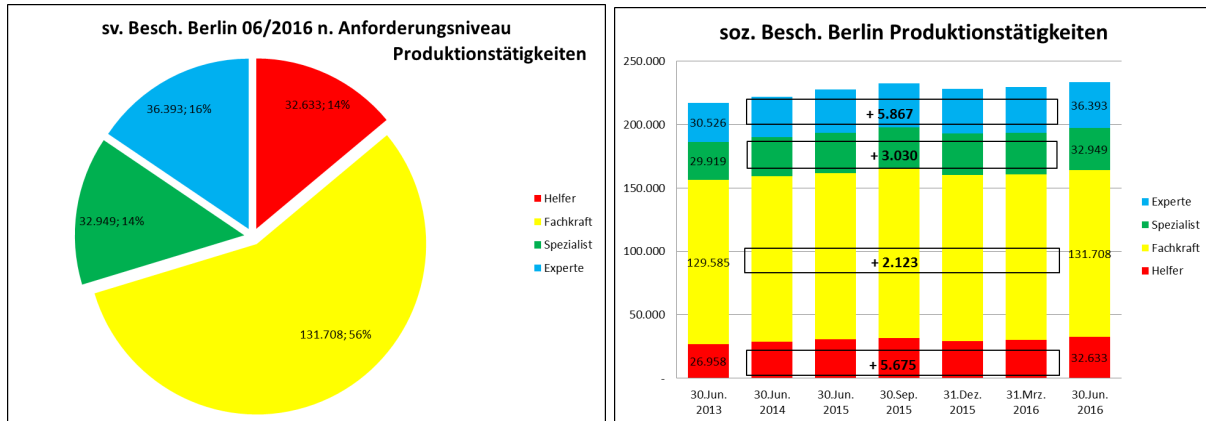
Geeignete Maßnahmen dafür sind „Außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in Kooperativer Form“ (= die Ausbildung startet bei einem Träger und wird ab dem zweiten Ausbildungsjahr im Betrieb fortgesetzt) für jüngere Arbeitslose oder „Umschulungsmaßnahmen“, die ein Träger mit längeren betriebspraktischen Anteilen durchführt bzw. „Einzelbetriebliche Umschulungen“, die von einem Betrieb durchgeführt werden. (Umschulungsmaßnahmen setzen nicht voraus, dass bereits ein Beruf erlernt wurde, die Inhalte entsprechen einer betrieblichen Ausbildung, die Maßnahmen sind 1/3 kürzer als berufliche Erstausbildung für Jüngere).

In den einzelnen Berufssektoren und Segmenten in Berlin sind die Anteile der verschiedenen Anforderungsniveaus unterschiedlich:

Produktionstätigkeiten

Zu den Produktionstätigkeiten zählen Tätigkeiten in den Land-, Forst- und Gartenbauberufen, den Fertigungsberufen, fertigungstechnischen Berufen und den Bau- und Ausbauberufen. In Berlin ist der Anteil der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 56 % etwas höher als im Berliner Durchschnitt.

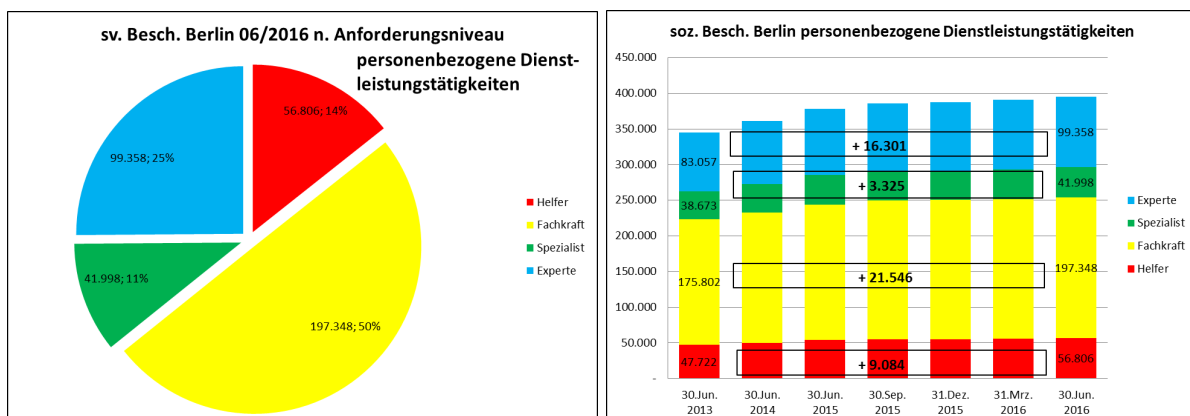
Die größte absolute Zunahme der Zahl der Beschäftigten gibt es in den Tätigkeiten mit dem Anforderungsniveau Experten, für die in der Regel Akademiker eingestellt werden. Mit der zweitgrößten absoluten Zunahme der Zahl der Beschäftigten in den Helfer- und Anlernertätigkeiten herrscht in diesen Tätigkeiten eine sehr große Beschäftigungsdynamik. Hier gibt es sehr viele Zu- und Abgänge, hier sind die Chancen für Arbeitslose am größten, in Beschäftigung einzumünden.



Für die Qualifizierung von Arbeitslosen sind in diesen Produktionstätigkeiten mit dem Niveau der Helfer- und Anlernertätigkeiten auch die kürzeren Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung geeignet, die bei Trägern oder Arbeitgebern durchgeführt werden können. Ebenso sind Teilqualifizierungsmaßnahmen eine Möglichkeit, Arbeitslosen, die nicht eine gesamte Qualifizierungsmaßnahme durchhalten können, Grundqualifikationen und berufliche Erfahrungen zu vermitteln, mit dem Ziel, nach einer längeren Kombination von „Lernen-Arbeiten-Lernen“ einen Berufsabschluss zu erlangen. Generell gilt aber auch für Produktionstätigkeiten, dass immer versucht werden sollte, Arbeitslosen bzw. als Helfer Beschäftigten einen Berufsabschluss zu ermöglichen, um deren Beschäftigungsfähigkeiten auszubauen und das Risiko drohender Arbeitslosigkeit zu mindern.

Personenbezogene Dienstleistungstätigkeiten

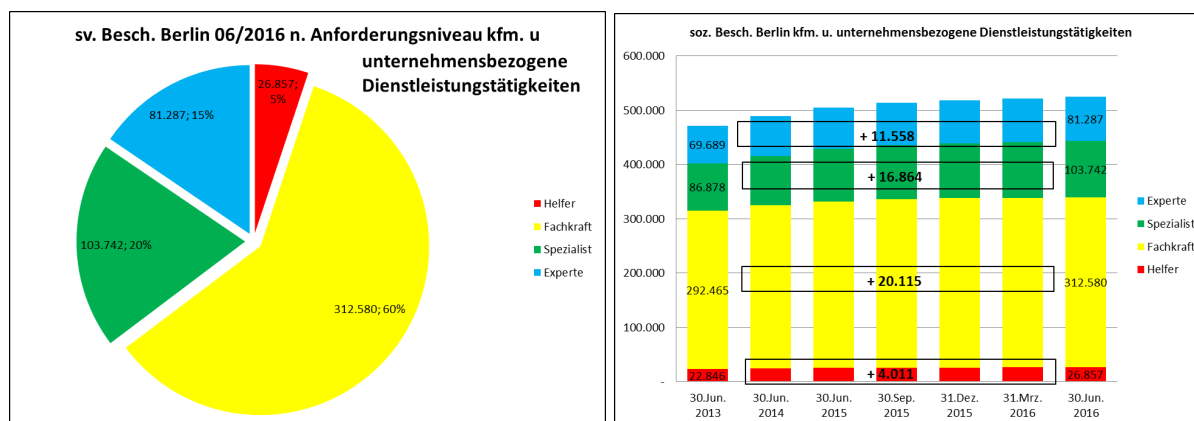
Zu den personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten zählen Tätigkeiten in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Hier ist der Anteil der Helfer- und Anlernertätigkeiten mit 14% etwas höher, der Anteil der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 50 % etwas niedriger als im Berliner Durchschnitt.



Die Beschäftigungsdynamik ist in den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten am größten (+ 21.546 Beschäftigte). Außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in kooperativer Form und Umschulungsmaßnahmen sind in diesen Tätigkeiten geeigneter als kurze Maßnahmen, die auf eine Helfer- und Anlernertätigkeit zielen.

Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungstätigkeiten

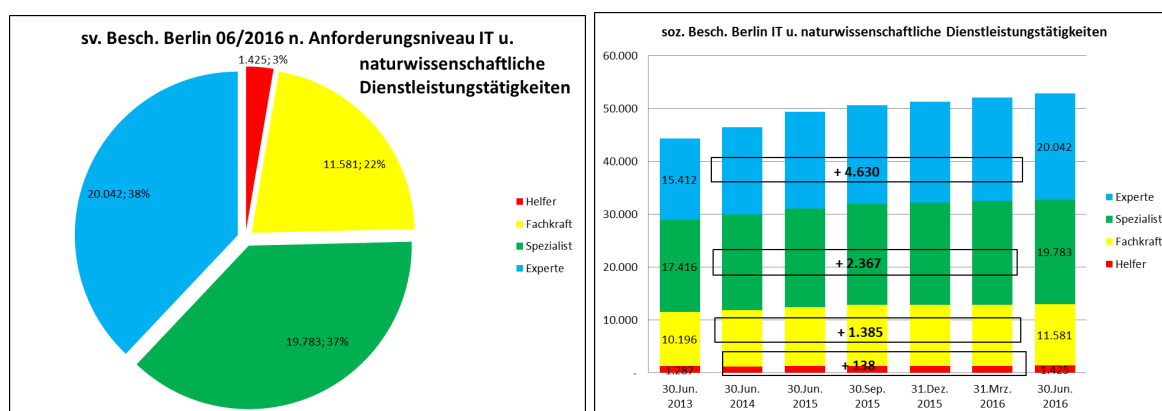
Zu den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungstätigkeiten zählen Tätigkeiten in den Handelsberufen, in Berufen der Unternehmensführung und –organisation und in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen wie Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung, Recht, Verwaltung, Werbung, Marketing und Medien. In Berlin ist der Anteil der Helfer- und Anlernertätigkeiten mit 5% deutlich geringer, der Anteil der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 60 % deutlich höher als im Berliner Durchschnitt.



Die Beschäftigungsdynamik ist in den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten am größten (+ 20.115 Beschäftigte). Auch in diesen Tätigkeiten sind Außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in kooperativer Form und Umschulungsmaßnahmen geeigneter als kurze Maßnahmen, die auf eine Helfer- und Anlernertätigkeit zielen.

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungstätigkeiten

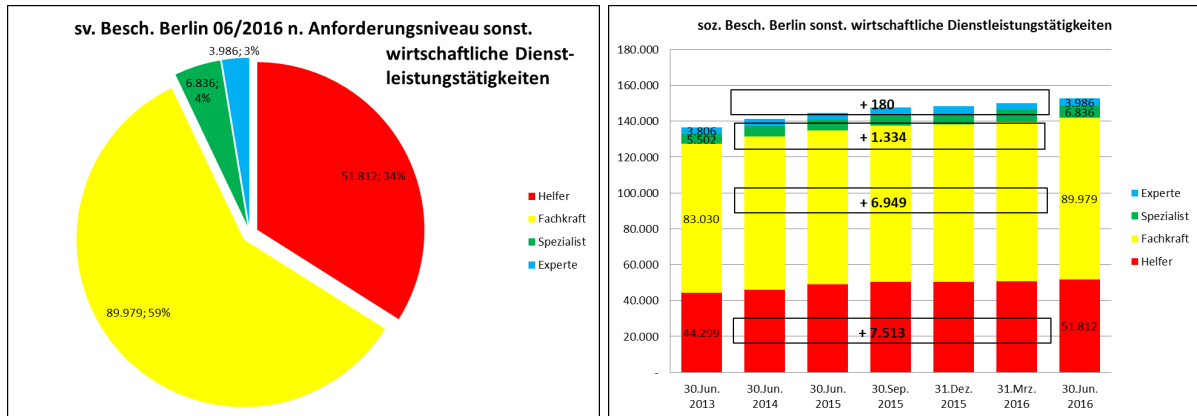
Zu den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungstätigkeiten zählen Tätigkeiten in Informatik- Informations- und Kommunikationstechnologieberufen und in wissenschaftlichen Berufen. In Berlin ist der Anteil der Helfer- und Anlernertätigkeiten mit 3% und der Anteil der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 22 % deutlich geringer als im Berliner Durchschnitt.



Für diese Tätigkeiten gibt es nur wenige Möglichkeiten, Arbeitslose entsprechend zu qualifizieren. Wenn überhaupt kommen dafür die nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten in IT-Berufen in Frage. Denkbar ist auch, für Tätigkeiten mit ausgeprägtem Fachkräftemangel Arbeitslose zu qualifizieren, die über entsprechende wissenschaftliche Berufsabschlüsse verfügen und mit Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen ihre künftigen Arbeitgeber kennen lernen können.

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungstätigkeiten

Zu den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungstätigkeiten zählen Tätigkeiten in den Sicherheitsberufen, Verkehrs- und Logistikberufen und den Reinigungsberufen. In Berlin ist der Anteil der Helfer- und Anlerntätigkeiten mit 34% außerordentlich höher, der Anteil der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 60 % auch noch deutlich höher als im Berliner Durchschnitt.



Die Beschäftigungsdynamik ist in den Helfer- und Anlerntätigkeiten am größten (+ 7.513 Beschäftigte). In den fachlichen Tätigkeiten ist sie fast genauso groß (+6.949 Beschäftigte). Für die ersten Tätigkeiten sind kurze Maßnahmen, die auf eine Helfer- und Anlerntätigkeit zielen, wie z.B. Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen bei Arbeitgebern geeignet. Für die fachlich ausgerichteten Tätigkeiten sind Außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen in kooperativer Form und Umschulungsmaßnahmen geeigneter.

Als Anhang erhalten Sie die Definitionen der Bundesagentur zum Anforderungsniveau der Tätigkeiten mit Beispielen.

Das aktuelle Thema: Arbeitslosengeld Q

Der SPD-Parteivorstand hat in seiner Sitzung vom 6.3.2017 den Beschluss "Qualifizierung stärken, Versicherungsschutz verbessern: Die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung" gefasst. Dieser Beschluss ist in der Öffentlichkeit auch als Einführung des „Arbeitslosengeld Q“ bekannt.

Der Beschluss sieht vor:

- einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung
- Einführung eines "Arbeitslosengeld Q", das nicht auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld I angerechnet wird
- eine Verlängerung der Rahmenfrist beim Arbeitslosengeldanspruch von zwei auf drei Jahre
- eine Verkürzung der notwendigen Anwartschaftszeiten von derzeit zwölf auf zehn Monate
- Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung ("Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung") insbesondere ein Recht für alle Beschäftigten auf Kompetenzfeststellung und Lebenslaufberatung durch die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung
- Erhöhung des Schonvermögens in der Grundsicherung von 150 € auf 300 € pro Lebensjahr

In der Anlage erhalten Sie den Wortlaut des Beschlusses und eine Stellungnahme der BDA dazu.

Anhang:

BA: Anforderungsniveau der Tätigkeiten

Das Anforderungsniveau ist eine Kennzahl für die Komplexität der ausgeübten Tätigkeit. Sie ist immer für einen bestimmten Beruf typisch und außerdem unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung. In der KldB 2010 wird die Dimension über die **5. Stelle** (Berufsgattung) der zugeordneten Klassifikationskennziffer abgelesen. Beispiel: der Einzelberuf „Bäcker/in“ wird der Berufsgattung 29222 zugewiesen und hat damit das Anforderungsniveau 2.

Das Anforderungsniveau wird in vier Ausprägungsstufen erfasst. Im Einzelnen folgt die Einteilung folgenden Grundsätzen:

Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlerntätigkeiten

Berufe, denen das Anforderungsniveau 1 zugeordnet wird, umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorausgesetzt. Denn diese Tätigkeiten weisen eine geringere Komplexität vor als Tätigkeiten, die typischerweise von einer Fachkraft ausgeübt werden. Dem Anforderungsniveau 1 werden daher alle Helfer- und Anlerntätigkeiten sowie einjährige (geregelte) Berufsausbildungen zugeordnet.

Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlerntätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen. Bei Anforderungsniveau 2 werden alle Berufe verortet, die hinsichtlich ihres Komplexitätsgrades der Tätigkeit einer Fachkraft entsprechen.

Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten

Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Die Anforderungen an das fachliche Wissen sind somit höher. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Charakteristisch für die Berufe des Anforderungsniveaus 3 sind neben den jeweiligen Spezialistentätigkeiten Planungs- und Kontrolltätigkeiten, wie z. B. Arbeitsvorbereitung, Betriebsmitteleinsatzplanung sowie Qualitätsprüfung und -sicherung. Häufig werden die hierfür notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt. Dem Anforderungsniveau 3 werden daher die Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschul-

abschluss vorausgegangen ist. Häufig kann auch eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung ausreichend für die Ausübung des Berufes sein.

Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten

Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. Kennzeichnend für die Berufe des Anforderungsniveaus 4 sind hoch komplexe Tätigkeiten. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.). Bei einigen Berufen bzw. Tätigkeiten kann auch die Anforderung einer Promotion bzw. Habilitation bestehen.

Besonderheiten der Zuordnung im Vergleich zum allgemeinen Sprachgebrauch:

Besonderheit „Helfer“ in der KldB 2010 und im allgemeinen Sprachgebrauch

„Helferberufe“ der KldB 2010 umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird ein formaler beruflicher Bildungsabschluss nicht oder nur in Grundzügen vorausgesetzt. Entsprechend wird Helfer- und Anlernertätigkeiten das Anforderungsniveau 1 zugeordnet. Dennoch umfasst das Anforderungsniveau 1 mehr Berufe, als im üblichen Sprachgebrauch unter Helfer i. S. v. ungelernter „Hilfskraft“ verstanden wird. Nach der Definition und der Empfehlung des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BiBB) werden auch alle einjährigen Berufsausbildungen, z. B. „Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in“, „Rettungsdiensthelfer/in“ und „Kindergartenhelfer/in“ dieser Kategorie zugeordnet.

Diese Berufe werden üblicherweise in der gleichen Berufsfachlichkeit (4-Steller) verortet wie die komplexeren, größtenteils darauf aufbauenden Fachkrafttätigkeiten (Anforderungsniveau 2). Somit wird z. B. der Beruf „Kindergartenhelfer/in“ dem gleichen 4-Steller (8311) „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung“ zugeordnet wie der Beruf „Erzieher/in“ und mit Hilfe des Anforderungsniveaus (5. Stelle, Berufsgattung) von diesem abgegrenzt.

Besonderheit „Fachkraft“ in der KldB 2010 und im allgemeinen Sprachgebrauch

Die Bezeichnung „Fachkraft“ im Sinne der KldB 2010 als Anforderungsniveau 2 unterscheidet sich von der im allgemeinen Sprachgebrauch verwendeten Definition von „Fachkräften“: „Fachkraft“ als Anforderungsniveau 2 umfasst typischerweise fachlich ausgerichtete Tätigkeiten für Personen mit abgeschlossener zwei- bis dreijähriger Berufsausbildung. Unter dem allgemeinen Begriff „Fachkraft“ dagegen werden üblicherweise Berufe mit mindestens abgeschlossener Berufsausbildung verstanden. Dieses allgemeine Verständnis von Fachkraft umfasst also zusätzlich zu Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung auch Tätigkeiten mit höheren Abschlüssen bis hin zu Hochschulabschlüssen. In der KldB 2010 wäre dies näherungsweise über die Aggregation von Anforderungsniveau zwei bis vier, d. h. unter Ausschluss von Helfer- und Anlernertätigkeiten, nachzubilden.

Übersicht und Beispielzuordnungen von Berufen		
Anforderungsniveau der KIdB 2010	Beispiel für formale Qualifikation	Beispielberufe mit Zuordnung
1 „Helfer“ Helfer- und Anlern Tätigkeiten	Helfer	82101: - Altenpflegehelfer/in - Helfer/in - Altenpflege - Altenpflegehelfer/in - ambulante Altenhilfe - ... 83111: Kindergartenhelfer/in - ...
	Beamte einfacher Dienst	
	1-jährige Berufsausbildung	
2 „Fachkraft“ fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkräfte	29222: - Bäcker/in - Pâtissier - Fachkraft Süßwarentechnik Dauerbackwaren - ... 83112: - Erzieher/in - Sozialpädagogische/r Assistent/in, Kinderpfleger/in
	Beamte mittlerer Dienst	
	Ausbildung behinderter Menschen (mind. 2-jährig) nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO	
3 „Spezialist“ komplexe Spezialistentätigkeiten	Meister, Techniker	43353: - Datenbankadministrator/in - Data-Warehouse-Analyst/in - ... 24593: - Uhrmachermeister/in - ... 61213: - Fachwirt/in Außenhandel - Betriebswirt/in (FS) Groß- und Außenhandel - ...
	Kaufmännische Fortbildungen u. ä. Weiterbildungen	
	Beamte gehobener Dienst	
	Bachelor	
4 „Experte“ hoch komplexe Tätigkeiten	Studienberufe (mind. 4-jährig)	73204: - Verwaltungsangestellte/r - höherer Dienst - Beamte/r - Kommunalverwaltung - höherer Dienst - Verwaltungswissenschaftler/in - ...
	Beamte höherer Dienst	

Beschluss des SPD-Parteivorstandes: Qualifizierung stärken, Versicherungsschutz verbessern: Die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung

In seiner Sitzung hat der SPD-Parteivorstand am 6. März 2017 folgenden Beschluss:
„Qualifizierung stärken, Versicherungsschutz verbessern: Die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ einstimmig gefasst:

Die Herausforderung: Ein sich wandelnder Arbeitsmarkt

Wir stehen vor den Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt: Digitalisierung, demografischer Wandel und veränderte Produktionsprozesse führen dazu, dass sich auch der Arbeitsmarkt wandelt. Viele Tätigkeiten und Qualifikationen werden verschwinden, neue jedoch hinzukommen. Deshalb wird die Sicherung und Entwicklung von Qualifikationen über das gesamte Erwerbsleben hinweg zu einer zentralen arbeitsmarktpolitischen Aufgabe.

Derzeit spricht zwar wenig dafür, dass die Nachfrage nach Arbeit auf absehbare Zeit durch die Automatisierung von Produktion und Dienstleistungen deutlich abnehmen wird. Aber wir werden eine dynamische Entwicklung erleben. Und diese dynamische Entwicklung wollen wir erfolgreich gestalten. Wir wollen einen Fachkräftemangel in bestimmten Berufen und Regionen auf der einen Seite und qualifikationsbedingte Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite vermeiden. Zum Wohle der Unternehmen und Beschäftigten, die gemeinsam die gute wirtschaftliche Entwicklung in unserem Land tragen. Mehr in Qualifizierung zu investieren, ist deshalb sozial- und wirtschaftspolitisch sinnvoll!

Für uns ist klar: Die neue Arbeitswelt 4.0 braucht neue Absicherung für die Beschäftigten. Flexiblere Beschäftigungsstrukturen und veränderte Erwerbsbiografien können zu mehr Übergängen zwischen Erwerbstätigkeit und Phasen der Arbeitslosigkeit führen. Gerade wer in besonders volatilen Bereichen (z.B. Kultur- und Medienberufen) arbeitet, muss sich bei Arbeitslosigkeit auf einen wirksamen Versicherungsschutz verlassen können. Wir wollen, dass Beschäftigte im Laufe ihres Erwerbslebens so unterstützt zu werden, dass eine längere Phase der Arbeitslosigkeit möglichst vermieden wird bzw. dass Phasen der Arbeitslosigkeit genutzt werden, um die vorhandene Qualifikation zu erweitern.

Unsere Vorschläge: Intelligente Maßnahmen für Unternehmen, Arbeitsmarkt und Beschäftigte

Auf diese Herausforderungen für Unternehmen, Arbeitsmarkt und Beschäftigte wollen wir mit intelligenten Maßnahmen reagieren und damit alle Akteure stärken: Neben der Einführung eines Rechts auf Weiterbildung wollen wir ein neues Arbeitslosengeld Q für die Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen einführen, den Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit verbessern und die Bundesagentur für Arbeit zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung weiterentwickeln.

Von diesen Maßnahmen profitieren Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen.

Recht auf Weiterbildung

Wir wollen ein Recht auf Weiterbildung einführen. Die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung soll gesetzlich verpflichtet werden, Arbeitslosen, die innerhalb von 3 Monaten keine neue Beschäftigung finden, ein Angebot für eine Qualifizierungsmaßnahme zu machen, die die Vermittlungschancen nachhaltig erhöht (keine Kurzschulungen oder Kurzzeitpraktika). Das Recht auf Weiterbildung beinhaltet eine umfassende Kompetenzerfassung, einschließlich informeller Kompetenzen. Darauf aufbauend erfolgt eine gezielte Weiterbildungsberatung. Die anschließenden Weiterbildungsmaßnahmen können auch im Nachholen eines Berufsabschlusses oder einer Umschulung bestehen.

Die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung sucht bereits in den letzten drei Monaten der Weiterbildungsmaßnahme passende Arbeitsplatzangebote, die der neu erworbenen Qualifizierung entsprechen. Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme soll die Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung auf Basis der neu erworbenen Qualifizierung erfolgen.

Einführung eines Arbeitslosengeld Q

Wir wollen ein neues Arbeitslosengeld Q für die Dauer der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen einführen. Der Bezug des ALG Q wird nicht auf einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) angerechnet, die Höhe entspricht dem ALG. Nach Beendigung einer Qualifizierungsmaßnahme setzt der Anspruch auf ALG erneut nach den bisherigen Regeln ein.

Anders als in der Vergangenheit wird damit für die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes nicht mehr um die Hälfte gemindert. Damit können Arbeitssuchende, die nicht direkt eine neue Stelle finden und sich gleichzeitig weiterqualifizieren, länger Arbeitslosengeld beziehen als bisher. Für Arbeitssuchende schafft dies mehr Sicherheit und gibt zusätzliche Motivation für eine berufliche Neuorientierung. Außerdem wird damit das wirtschaftlich und gesellschaftlich wichtige Ziel unterstützt, die Zahl der Fachkräfte und der Beschäftigten auf einem hohen Niveau zu halten.

Verbesserter Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit

Wir wollen den Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit verbessern. Der Versicherungsschutz bei Arbeitslosigkeit ist ein Grundpfeiler unseres Sozialstaates. Auf ihn können und müssen sich Beschäftigte verlassen. Vor dem Hintergrund des sich wandelnden Arbeitsmarktes ist es wichtig, diesen Schutz mehr Menschen zugänglich zu machen, um auch bisher nicht erfasste Beschäftigungsverhältnisse, wie z.B. oft kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer, in den Versicherungsschutz mit einzubeziehen.

Derzeit erhält Arbeitslosengeld, wer innerhalb von 2 Jahren (sog. Rahmenfrist) vor der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat (sog. Mindestvorversicherungszeit). Indem die Rahmenfrist auf 3 Jahre erweitert und die Mindestvorversicherungszeit auf 10 Monate gesenkt wird, profitieren mehr Beschäftigte von dem Schutz der Arbeitslosenversicherung.

Als zusätzliche Maßnahme soll das Schonvermögen in der Grundsicherung von bisher 150€ pro Lebensjahr auf 300€ pro Lebensjahr verdoppelt werden.

Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung: Die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung

Unsere Vorschläge sind Teil einer notwendigen Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung hin zur Arbeitsversicherung. Die Arbeitsversicherung unterscheidet sich von der bisherigen Arbeitslosenversicherung dadurch, dass sie viel früher, bei der Qualifizierung, die ein ganzes Arbeitsleben anhalten muss, ansetzt und stärker als bisher die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zur Aufgabe hat.

Ein wesentliches Element der Arbeitsversicherung ist ein Recht für alle Beschäftigten auf Kompetenzfeststellung und Lebenslaufberatung durch die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung. Beschäftigte sollen jederzeit in ihrem Berufsleben eine unabhängige Beratung in Anspruch nehmen können, die ihnen aufzeigt, welche beruflichen Perspektiven sie mit ihren vorhandenen Qualifikationen haben und welche Optionen für eine berufliche

Weiterbildung sinnvoll sind. Im Bedarfsfall können aufbauend auf der Beratung erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen durch die Arbeitsversicherung gefördert werden.

Flankiert werden muss diese Strategie durch ein Fachkräftemonitoring, das den arbeitsmarktpolitischen Akteuren dabei hilft zu erkennen, welche Qualifikationen und Fachkräfte in den Branchen und Regionen perspektivisch benötigt werden.

Glossar:

Arbeitslosengeld (ALG): Oftmals auch als ALG I bezeichnete Leistung aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung. Zeitlich begrenzter Bezug. (bisher maximal 24 Monate)

Arbeitslosengeld II (ALG II): Leistung der Grundsicherung aus Steuergeldern. Zeitlich unbegrenzter Bezug für die Dauer der Bedürftigkeit.

Zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik statt Rückwärtsrolle ins letzte Jahrtausend – Vernetzung stärken, Strukturen verbessern, zielgenau vermitteln, fördern und qualifizieren

Positionspapier zu aktuellen Fragen der Arbeitsmarktpolitik

6. März 2017

Zusammenfassung

Die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt machen Weiterbildung und Qualifizierung noch wichtiger. Wissen bekommt eine kürzere Halbwertszeit, technologische Umbrüche erfordern neue berufliche Profile. Für die Arbeitgeber ist die Weiterbildung im ureigenen Interesse. Fast 60 Mrd. € investieren die Unternehmen in Deutschland aus eigenen Mitteln jährlich in Aus- und Weiterbildung. Hinzu kommt die Umsetzung von Maßnahmen für Arbeitslose durch die Bildungswerke der Wirtschaft.

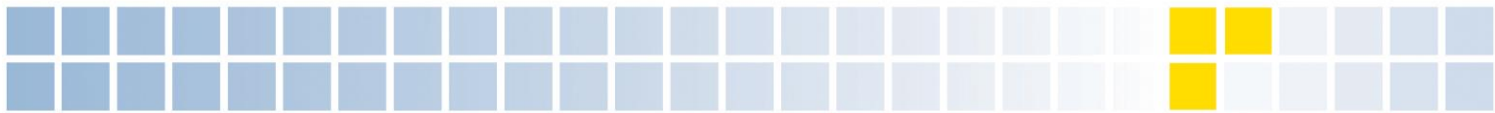
Die neue „Wundertüte“ mit Vorschlägen zu einem Weiterbildungsanspruch, Arbeitslosengeld Q, Verlängerung der Rahmenfrist und Verkürzung der Anwartschaftszeiten in der Arbeitslosenversicherung mag Milliarden Zusatzkosten verursachen, Arbeitslosigkeit bekämpft sie nicht, sie verlängert und verfestigt sie nur.

Diese rückwärtsgewandten Vorschläge liefern keine zukunftsfähigen Antworten auf die anstehenden Herausforderungen. Sie verführen zu Warteschleifen und am Ende steht ein staatlich finanzierter Parkplatz vor der Rente. Sie gehen an den Problemen des Arbeitsmarkts vorbei und zielen auf Arbeitslosengeld-Empfänger, deren Zahl seit Jahren sinkt und die in der Regel schnell wieder Fuß

auf dem Arbeitsmarkt fassen können. Statt diesem Personenkreis den falschen Eindruck zu vermitteln, zunehmend von Arbeitslosigkeit bedroht zu sein, wäre es richtig, das Problem der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit anzugehen und strukturelle Defizite in der Grundsicherung zu beseitigen.

Das Recht auf Qualifizierung verbunden mit einem auf bis zu vier Jahre verlängerten „Arbeitslosengeld Q“ ist unsinnig. Es macht Qualifizierung, deren grundlegende Bedeutung – gerade für Ältere – unbestreitbar ist, zum Allheilmittel für Problembeseitigung, selbst wenn eine schnelle Aktivierung und Einmündung in Arbeit erfolgen kann. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung verbunden mit einem „Arbeitslosengeld Q“ verleitet dazu, Qualifizierung nur anzustreben, um länger Arbeitslosengeld zu erhalten. Mit dem Arbeitslosengeld Q wird der fatale Eindruck erweckt, es bleibe Zeit, sich eine Stelle zu suchen, damit verfestigt sich die Arbeitslosigkeit. Qualifizierung auf Vorrat ohne Orientierung am Arbeitsmarkt und unnötige Warteschleifen helfen niemandem.

Die BDA setzt sich in diesem Papier nicht nur kritisch mit aktuellen arbeitsmarktpolitischen Vorschlägen auseinander, sondern stellt auch ein Konzept für eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik vor, das die wesentlichen Handlungsbedarfe aufzeigt.



Deutschland braucht in seiner Arbeitsmarktsituation eine Arbeitsmarktpolitik, die auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet, anstatt Debatten vergangener Jahrzehnte wieder aufleben zu lassen:

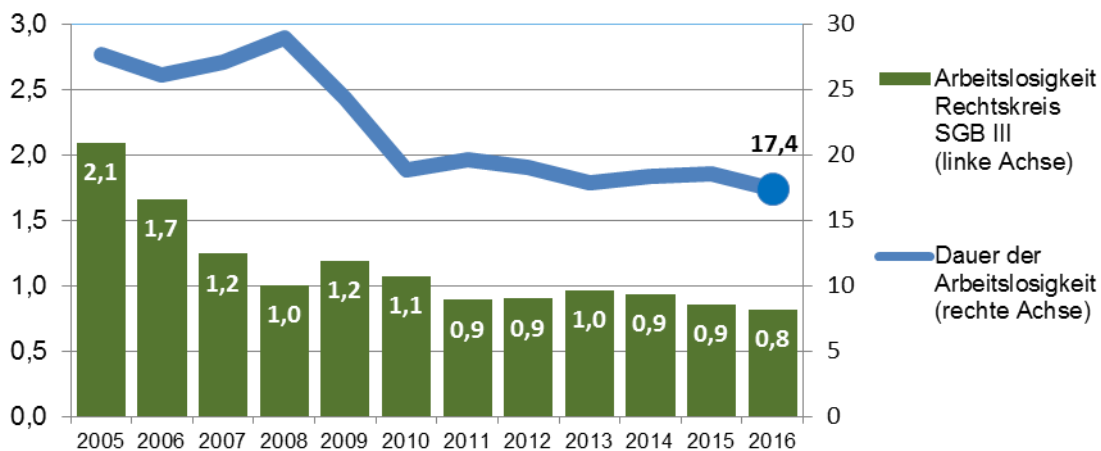
- Statt staatlich geplanter, organisierter und pauschaler Weiterbildung durch eine staatliche Weiterbildungsbehörde an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes vorbei brauchen wir eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik, die auf Individualisierung und Passgenauigkeit der Vermittlung und Fördermaßnahmen, Vernetzung und strukturelle Verbesserungen,

insbesondere in der Grundsicherung setzt.

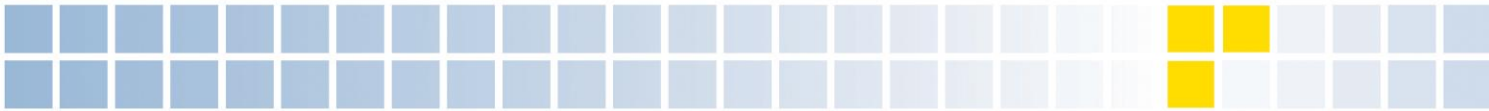
- Statt diskriminierender Abschiebung Älterer oder Langzeitarbeitsloser in Warteschleifen brauchen wir individuelle Betreuung in einer eigenverantwortlich handelnden Arbeitsverwaltung.
- Statt eines Burgfriedens mit den Kritikern der richtigen Agenda-Politik brauchen wir einen flexiblen Arbeitszeitrahmen, eine Modernisierung der Berufsschulen und eine entschlossene Nutzung der Chancen von Digitalisierung.

Arbeitslosigkeit deutlich verkürzt und verringert

Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III in Mio.; durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III in Wochen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2017



Fakten Arbeitsmarkt:

- Die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III ist zwischen 2005 und 2016 um 1,3 Mio. auf 822.000 gesunken (BA, 2016).
- Die durchschnittliche abgeschlossene Dauer des Arbeitslosengeldbezugs ist von 27,7 Wochen im Jahr 2005 auf 17,4 Wochen im Jahr 2016 gesunken.
- Die Zahl der offenen Stellen lag im vierten Quartal 2016 bei einem Rekordstand von über 1 Mio. (IAB, 2017)
- Die durchschnittliche Vakanzzeit einer Stelle liegt bei einem Rekordstand von 122 Tagen (BA, 2017), z. B. bei Elektronikern in Berlin dauert es 116 Tage bis zu einer Stellenbesetzung.

Im Einzelnen

Zerrbild zahlreicher von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen

Die aktuell diskutierten Vorschläge zur Arbeitslosenversicherung zielen auf Arbeitslosengeld-Empfänger bzw. Personen ab, die in Arbeitslosigkeit abrutschen könnten. Durch diese Fokussierung werden erneut Zerrbilder gezeichnet und Ängste geschürt.

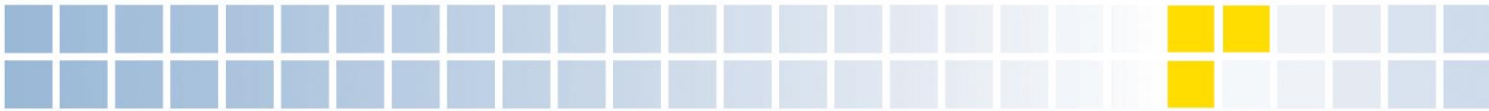
Es wird der Eindruck erweckt, als seien immer mehr Menschen vom Abstieg bedroht. Dabei sinkt die Zahl der Arbeitslosen in der Arbeitslosenversicherung seit Jahren. Auch die Verweildauer in Arbeitslosigkeit in der Arbeitslosenversicherung sinkt.

„Anspruch auf Weiterbildung für Arbeitslose“ – Qualifizierung ist kein Selbstzweck

Erste Aufgabe der Arbeitslosenversicherung ist die schnelle und nachhaltige Vermittlung, Beratung und – wenn wirklich nötig – Förderung und Qualifizierung von Arbeitslosen. Qualifizierungen müssen hier betriebs- und praxisnah durchgeführt werden und auf keinen Fall immer zwei Jahre dauern. Im Mittelpunkt muss das Ziel des schnellst- und bestmöglichen Weges in nachhaltige Beschäftigung sein. Qualifizierung während Arbeitslosigkeit führt aber nur in rd. 50 % der Fälle zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt.

Qualifizierung ist kein Selbstzweck und kann nur eine von mehreren Antworten auf die Herausforderung der Integration in Arbeit sein. Integration gelingt vor allem auch durch präventive Ansätze: durch gute betriebliche Aus- und Weiterbildung, insbesondere auch mit starken Partnern wie den Berufsschulen und Trägern. Die Berufsschulen brauchen daher eine bedarfsgerechte Ausstattung, verlässliche Rahmenbedingungen und dürfen bei der Mittelausstattung nicht hinter allgemeinbildenden Schulen zurückstehen. Wenn jeder zehnte Jugendliche in Deutschland die Schule ohne Schulabschluss verlässt, dann ist das die eigentliche Aufgabe. Arbeitslosigkeit zu vermeiden ist der erste Ansatz einer guten Arbeitsmarktpolitik.

Schon heute scheitert keine einzige notwendige und erfolgversprechende Qualifizierung von Arbeitslosen an mangelnden Finanzen. Das allein wäre aber ein gerechtfertigter Grund, einen Rechtsanspruch zu begründen. Qualifizierung ist in vielen Fällen der richtige Weg, insbesondere bei Älteren oder Geringqualifizierten, aber oft ist sie auch unangebracht: Manchmal ist bei einer sehr gut ausgebildeten Alleinerziehenden die fehlende Kinderbetreuung der Hemmschuh. Manchmal sind Gesundheits- oder Schuldenprobleme zu lösen, damit der Arbeitslose den Kopf frei hat für eine Beschäftigungsaufnahme. Dann macht Qualifizierung (noch) keinen Sinn. Manchmal muss – auch bei Gutqualifizierten – an der Motivation für eine regelmäßige Tätigkeit gearbeitet werden, weil dem Arbeitslosen ein geringeres Nettoeinkommen erst einmal genügt. Da bringt eine



Fakten Weiterbildung:

- 2015 waren über 9 % der Arbeitslosen alleinerziehend (BA, 2016). Ihr Haupthindernis für den Wiedereinstieg in Beschäftigung war fehlende Kinderbetreuung und nicht fehlende Weiterbildung.
- 2016 verfügten drei Viertel der Arbeitslosen im SGB III über einen beruflichen oder akademischen Abschluss. Weiterbildungsmaßnahmen helfen auch deswegen nur einem Teil der Arbeitslosen im SGB III.
- 2016 gab es in der Arbeitslosenversicherung rd. 1,5 Mio. Eintritte in Maßnahmen, davon nur 13 % in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, aber knapp zwei Drittel in Aktivierung und berufliche Eingliederung (BA, 2017). Für die Austritte aus Umschulungen von Juli 2013 bis Juni 2014 ergibt sich zum Zeitpunkt 6 Monate nach Austritt eine Eingliederungsquote von 52,6 % (BA, 2016)
- Unter den 15 wichtigsten Aus- und Weiterbildungszielen erzielten die Umschulungen mit dem Ziel „Fachkraft im Verkauf“ z. B. mit 39,6% die niedrigste Eingliederungsquote (BA, 2016).
- Von insgesamt 310.248 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die 2014 eine Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung beendet haben, haben 14,0 % die Maßnahme vorzeitig abgebrochen (BA, 2016)

Qualifikation nichts als Zeitverzug und Alimentierung. Jeder Qualifizierung muss eine genaue Betrachtung des Einzelfalls vorausgehen, die die Stärken des Einzelnen in den Blick nimmt und prüft, welche Maßnahme zur Integration führt.

Der Rechtsanspruch auf Qualifizierung bringt hingegen die Entscheidungshoheit über die Qualifizierung einseitig zum Arbeitslosen, statt sie als Ergebnis des Beratungsprozesses den Fachleuten der Arbeitsagentur zu belassen. Bei zu vielen Arbeitslosen dürfte der individuelle Rechtsanspruch die Orientierung verfestigen, Qualifizierung nur als Vehikel für das eigentliche Ziel zu sehen, ihre Arbeitslosigkeit so lange wie möglich relativ großzügig alimentiert zu bekommen. Der Rechtsanspruch wird völlig unnötig viel Streit vor die Gerichte bringen.

Der Einsatz der Arbeitsmarktinstrumente muss flexibel ausgestaltet bleiben. „Förderketten“ müssen bei Bedarf eingesetzt werden, in denen die nächsten Förderschritte vorausgeplant, das Erreichte regelmäßig überprüft und ggf. nachjustiert wird. Es darf kein bestimmtes Arbeitsmarktinstrument durch neue Ansprüche den anderen vorgezogen werden. Dies nimmt der Arbeitsverwaltung den Spielraum, passgenaue und ar-

beitsmarktnahe Maßnahmen zur Integration in Arbeit zu entwickeln.

Es gibt keine Rechtfertigung, den Fachkräften in Arbeitsagenturen und Jobcenter damit die Fähigkeit abzusprechen, hier in Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosen gute und passgenaue Lösungen zu finden, und dazu kann auch die sofortige Vermittlung zählen.

„Für die Dauer der Qualifizierung neues „Arbeitslosengeld Q“ in Höhe des Arbeitslosengeldes“ – ein Placebo, das zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit führt

Der Vorschlag des individuellen Rechtsanspruchs auf Qualifizierung in Kombination mit der verlängerten Arbeitslosengeldbezugsdauer verleitet dazu, eine Qualifizierung nicht der Qualifizierung wegen zu machen, sondern um länger Arbeitslosengeld zu erhalten.

Das Arbeitslosengeld dient der Absicherung der Sucharbeitslosigkeit. Längere Bezugsdauern verringern die Eingliederungschancen. Je länger die Arbeitslosengeldbezugsdauer, desto weniger Anreize werden gesetzt, Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu überwinden. Im Gegenteil: Arbeitslosigkeit



Auswirkungen Verlängerung des Arbeitslosengelds (IAB):

- Eine Ausweitung des Anspruchs führt zu einem Anreiz der Arbeitslosmeldung, in der Folge entstehen mehr Anspruchsberechtigte,
- höhere Ausgaben für das beitragsfinanzierte Arbeitslosengeld,
- geringere Anreize, auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt hinzuarbeiten,
- Verweildauer in Arbeitslosigkeit steigt,
- längere Anspruchsdauern haben eher negative Auswirkungen auf Löhne.

verfestigt sich eher. Dies gilt auch für den Zeitraum nach einer Qualifizierung. Es ist wichtig, bereits während der Qualifizierung den Schritt in die Beschäftigung nach der Qualifizierung vorzubereiten, statt den Arbeitslosen weiter zu alimentieren. Ein Arbeitslosengeld Q, das nach der Qualifizierung den Anschein aufrechterhält, es bleibe Zeit, sich eine Stelle zu suchen, führt dazu, dass sich die Arbeitslosigkeit verfestigt und der Wert der erlernten Qualifikation sich wieder verringert.

Schon jetzt erhalten Arbeitslose während einer Weiterbildung, das sog. Arbeitslosengeld-Weiterbildung. Es wird zur Hälfte auf den Arbeitslosengeldanspruch angerechnet. Qualifizierung während des Arbeitslosengeld-Bezugs wird daher schon jetzt belohnt. Zu Recht erfolgt jedoch die Anrechnung, um nach der Qualifizierung schnell den Einstieg in Beschäftigung zu schaffen. Nach Ende der Weiterbildung bei ggf. weiterhin vorliegender Arbeitslosigkeit besteht grundsätzlich noch einen Anspruch auf Arbeitslosengeld für mindestens 30 weitere Tage, so dass nach Ende der Weiterbildung der Lebensunterhalt für eine ausreichende Zeitspanne gesichert ist.

Weiterentwicklung der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung: Die „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ – Verdrängung von privatem Engagement

Ein Recht für Beschäftigte auf Kompetenzfeststellung und Lebenslaufberatung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA), die damit zur Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung umgestaltet werden soll, würde zur Überforderung der Arbeitslosenversicherung

und zu erheblichen Mehrkosten führen. Weshalb sollte eine Behörde über Qualifizierungsbedarfe in den Betrieben besser urteilen können als Arbeitgeber und ihre Beschäftigten? Bereits jetzt investieren Unternehmen jährlich 33,5 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. 86 % aller Unternehmen haben sich in der betrieblichen Weiterbildung engagiert – das ist ein Rekordwert. Die Unternehmen qualifizieren entlang der betrieblichen Bedarfe und selbstverständlich je nach Digitalisierungsgrad des Unternehmens und der zukünftigen Entwicklung von Geschäftsfeldern auch im Hinblick auf die notwendigen digitalen Kompetenzen ihrer Beschäftigten. Eine „Agentur für Arbeit und Qualifizierung“ würde privates Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten nicht ergänzen, sondern verdrängen. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels bedeutete dies milliardenschwere Zusatzausgaben für die Beitragszahler.

Für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitsloskeitsrisiko aufweisen – vor allem Geringqualifizierte - und für Arbeitsuchende – wie Wiedereinsteiger(innen) – soll die Arbeitslosenversicherung wie bisher präventiv Weiterbildungsberatung oder -förderung anbieten. Für alle anderen Beschäftigten, müssen sich die Arbeitsagenturen auf eine Lotsenfunktion beschränken, die auf die vielfältigen, bereits vorhandenen Weiterbildungsberatungsstrukturen verweist. Das heute schon bestehende große Netz an Beratungsstützpunkten muss im Sinne der notwendigen Nachfrageorientierung erhalten werden. Viele Bundesländer fördern ein unabhängiges Netzwerk an Beratungsstellen, so z. B. das Netzwerk Fortbildung in Baden-Württemberg. Warum diese Angebotsvielfalt, die durch Länder positiv unterstützt wird und



den individuellen Bedarfen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gerecht wird, negativ bewertet wird, erschließt sich nicht.

Verlängerung der Rahmenfrist auf drei Jahre, Verkürzung der Anwartschaftszeit auf zehn Monate – keine nachhaltige Integration

Eine Verlängerung der Rahmenfrist darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass den Betroffenen nur dann wirklich geholfen wird, wenn sie dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen. Zielführender sind hier gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Geringqualifizierte, oder die befristete Begleitung auch nach Aufnahme der Beschäftigung von Personen, bei denen das Risiko eines frühzeitigen Rückfalls in die Arbeitslosigkeit besteht.

Vermittlung und Beratung müssen an einer nachhaltigen Integration in Beschäftigung ausgerichtet sein sowie passgenau und arbeitsmarktnah – idealerweise in Beschäftigung – qualifizieren. Damit wird gezielt an den Ursachen und nicht an den Symptomen unterbrochener Erwerbsverläufe angesetzt.

Kürzere Anwartschaftszeiten (§ 142 SGB III) oder abgestufte kürzere Beitrags- und Anwartschaftszeiten setzen starke Fehlanreize zu nur kurzzeitigen Beschäftigungen mit anschließendem Leistungsbezug. Sie fördern eher, was verhindert werden sollte: Diskontinuität in Erwerbsverläufen. Sie verringern den notwendigen Anreiz, nach Eintritt der Arbeitslosigkeit zügig wieder eine neue und möglichst dauerhafte Beschäftigung aufzunehmen.

Die Solidargemeinschaft der Beitragszahler darf nicht dafür in Anspruch genommen werden, typische Berufsverläufe, bei denen von vornherein Arbeitslosigkeitszeiten bewusst und planmäßig in Kauf genommen werden, mit Arbeitslosengeld durchzufinanzieren.

Verdoppelung des Schonvermögens von 150 auf 300 Euro – Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit wird bisher nicht tangiert

Die bisherigen Vorschläge tangieren bedauerlicherweise nicht die zentrale Aufgabe: Langzeitarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen. Ein wichtiger Schritt wäre hier, im Bereich der Jobcenter und Optionskommunen endlich ein Steuerungssystem nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit zu etablieren, ähnlich wie es in der Arbeitslosenversicherung erfolgreich eingeführt wurde und fortentwickelt wird. Insbesondere bei arbeitsmarktfernen Arbeitslosen muss eine langfristige Strategie zur nachhaltigen Integration durch Förderketten und Intensivierung der Qualifizierungsanstrengungen sowie einer guten Verknüpfung mit kommunalen Unterstützungsangeboten möglich sein.



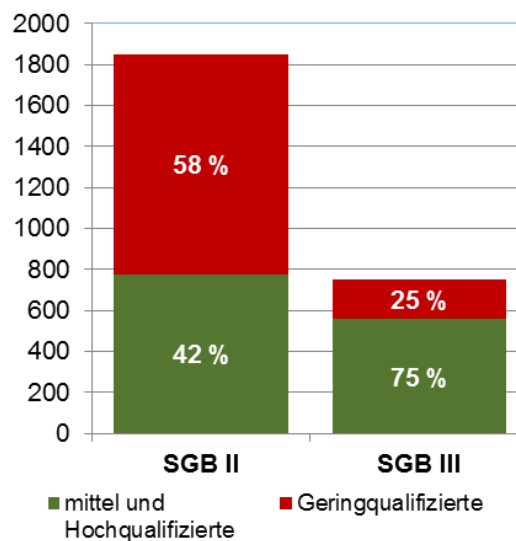
Konzept der BDA: Vermitteln und Befähigen statt alimentieren!

Statt der rückwärtsgewandten Vorschläge zur Arbeitslosenversicherung bedarf es einer an den Bedarfen der Arbeitslosen und des Arbeitsmarktes und an Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik mit den folgenden wesentlichen Handlungsfeldern:

- **Arbeitslosenversicherung auf Kernaufgaben konzentrieren:** Primäre Aufgabe der Arbeitslosenversicherung – neben der Auszahlung des Arbeitslosengeldes – ist die professionelle, schnelle und nachhaltige Vermittlung, Beratung und Förderung von Arbeitslosen. Betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten ist vorrangig Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- **Passgenaue Qualifizierung voranbringen:** Die Förderung von Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung muss in der Praxis sowohl nach den Fähigkeiten der Teilnehmer, als auch an den Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sein. Sie muss sich auf die Ausbildungsberufe konzentrieren, bei denen die Aussichten auf eine Eingliederung nachweislich hoch sind. Betriebsnähe und gute Kenntnisse des lokalen Arbeitsmarktes sind unabdingbar. Der Instrumenteneinsatz muss flexibel ausgestaltet sein.
- **Bei Qualifizierung auf Arbeitslose fokussieren:** Für eine eng definierte Gruppe von Beschäftigten mit erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko, vor allem Geringqualifizierte, kann die Arbeitslosenversicherung wie bisher präventiv Weiterbildungsförderung anbieten. Eine „Bundesagentur für Qualifizierung“ würde privates Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten nicht ergänzen, sondern verdrängen. Bereits jetzt investieren Unternehmen jährlich 33,5 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Passgenaue Qualifizierung: Bedarf vor allem in der Grundsicherung!

Arbeitslose nach Rechtskreis in Tsd. und
Qualifikationsstruktur in %;
SGB II: 1,9 Mio. Arbeitslose;
SGB III 882.000 Arbeitslose



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2017

- **Engagement für Langzeitarbeitslose und marktferne Kunden stärken:** Für einen weiteren Abbau des harten Kerns der Arbeitslosigkeit ist eine konsistente, auf langfristige und möglichst nachhaltige Erfolge ausgerichtete Strategie erforderlich. Gerade bei Menschen mit vielen Vermittlungshemmnissen kommt es auf eine gezielte Aktivierung, passgenaue Beratung, bedarfsgerechte Förderung und Qualifizierung, ggf. schrittweise durch Teilqualifizierungen, und Vermittlung an. Wichtig ist, dass Langzeitarbeitslose auch nach erfolgreicher Vermittlung und Aufnahme einer Beschäftigung in der Einarbeitungsphase eine gewisse Zeit weiter betreut werden können.
- **Langzeitarbeitslose mit Kindern gezielt fördern:** Die kindliche Grunderfahrung, dass beide Eltern über längere Zeit arbeitslos sind, und die damit verbundenen



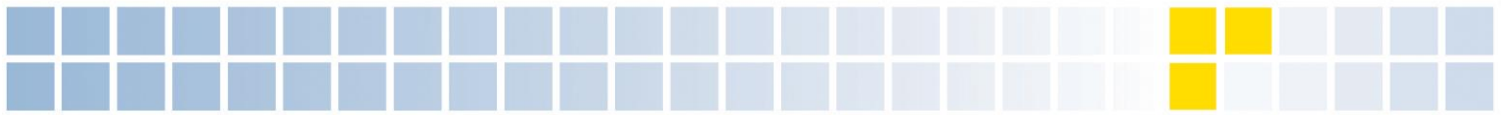
sozialen Folgen müssen Kindern erspart bleiben. Es muss verhindert werden, dass sich Arbeitslosigkeit und Abhängigkeit von Grundsicherung über Generationen vererben und ganze Milieus abbilden. Dazu haben BDA und DGB gemeinsam konkrete Vorschläge unterbreitet.

- **Flexible Beschäftigungsformen für Arbeitsmarktintegration nutzen:** Zeitarbeit, Minijobs, befristete und Teilzeitbeschäftigung erweisen sich vor allem für Langzeitarbeitslose als gute Einstiegsmöglichkeit in Beschäftigung. Keine Branche hat vor allem Langzeitarbeitslosen die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt so stark ermöglicht wie die Zeitarbeit. Flexible Beschäftigungsformen dürfen gesetzlich nicht weiter erschwert werden.
- **Mobilität fördern:** Die überregionale Vermittlung von Arbeitslosen muss stärker in den Blick genommen werden, insbesondere in den Ballungsgebieten mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit. Dadurch werden Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt besser in Einklang gebracht und die Fachkräftesicherung unterstützt.
- **Qualität der Fördermaßnahmen sicherstellen:** Vermittlung und Beratung sind an einer nachhaltigen Integration in Beschäftigung auszurichten. Die BA kann und muss die Qualität bei der Leistungserbringung in ihrer Integrationswirkung stärker als bisher bei der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen berücksichtigen. Die Erfolge von Maßnahmeträgern, die sie in der Vergangenheit erzielt haben, müssen bei der Auftragsvergabe durch die BA ausdrücklich und stark gewichtet berücksichtigt werden.
- **Jugendlichen erfolgreichen Start ins Berufsleben sichern – Betreuung aus einer Hand:** Junge Menschen unter 25 Jahren ohne abgeschlossene Erstausbildung, sollten einheitlich durch die Arbeitsagenturen beraten, vermittelt und gefördert werden, unabhängig davon, ob die Eltern Leistungen nach SGB II oder SGB III beziehen. Eine erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung ist der wichtigste strategische Ansatzpunkt zu Prävention von Arbeitslosigkeit, gerade für Jugendliche aus arbeitsmarktfernen Familien.
- **Eine frühzeitige systematische und nachhaltige Berufsorientierung** in Kooperation mit der Wirtschaft und Einbeziehung der Eltern muss an allen Schulen fest verankert werden. Die Beratung durch die Arbeitsagentur muss auf Beschäftigungs- und Verdienstchancen sowie Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt ausgerichtet sein. Sie muss insbesondere den MINT-Bereich, das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern, die Einkommensperspektiven sowie die Chancen von Mobilität in den Blick nehmen.
- **Mehr Chancen für leistungsschwache Jugendliche** müssen geschaffen werden. Dafür benötigen sie systematische, möglichst praxisnahe Übergänge von der Schule in die Ausbildung (z. B. Praxisklassen, Einstiegsqualifizierung) und eine individuelle, bedarfsgerechte und kontinuierliche Begleitung (z. B. erweiterte ausbildungsbegleitende Hilfen oder assistierte Ausbildung). Differenzierte Ausbildungsangebote wie zweijährige Ausbildungsberufe (mit Anrechnungsmöglichkeiten auf dreijährige Berufe) können zu einer verstärkten Integration von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen beitragen.
- **Konsequente Ziel- und Wirkungsorientierung in der Grundsicherung:** Um eine bessere Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung zu erreichen, muss auch in der Grundsicherung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert werden, wie es bei der Arbeitslosenversicherung bereits der Fall ist. Dazu ist die Schaffung eines effektiven Zielsteuerungssystems im SGB II notwendig, das auch die Spezifika der Kundengruppen im SGB II berücksichtigt. Längerfristige Eingliederungsstrategien bedürfen längerfristiger Planungen und Investitionen. Die Jobcenter benötigen dazu Planungs- und Finanzsicherheit.



- **Verwaltungsvereinfachungen und Pauschalierung in der Grundsicherung konsequent durchführen:** Wenn in der Grundsicherung im Verwaltungstitel die Ausgaben für Leistungsgewährung und Sachbearbeitung deutlich reduziert würden, verblieben dort mehr Mittel für Personal im Bereich Vermittlung und Betreuung der Leistungsbezieher. Deutliche Verwaltungsvereinfachungen und stärkere Pauschalierungen bei der Leistungsgewährung einerseits und die Bündelung von sachbearbeitenden Aufgaben mehrerer Jobcenter in zentral bearbeitenden Einheiten andererseits sind dazu notwendig.
- **Öffentlich-geförderte Beschäftigung kann nur die Ausnahme sein** und muss zeitlich befristet sein, wenn es gilt, Menschen zunächst wieder an einen geregelten Arbeitsalltag und einen strukturierten Tagesablauf zu gewöhnen. Sie ist nach allen Erfahrungen der Vergangenheit in der Mehrheit der Fälle gerade nicht das richtige Mittel, um schnell den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Sie muss ultima ratio sein und darf nicht zur Verdrängung regulärer Beschäftigung führen.
- **Berufliche Rehabilitation verbessern:** Die BA ist Rehabilitationsträger und finanziert bereits einen Teil der Reha-Maßnahmen auch für SGB-II-Leistungsbezieher. Dies führt zu unklarer Aufgabenzuordnung und zu Mehrfachverantwortlichkeiten, die den gesamten Rehabilitationsprozess verkomplizieren und oft auch verlangsamen. Daher sollten die Arbeitsagenturen für die Umsetzung der Teilhabe am Arbeitsleben, also die berufliche Rehabilitation, zuständig werden. Die BA ist bei der Optimierung der beruflichen Rehabilitation auf dem richtigen Weg. Der begonnene Prozess muss mit mehr Dynamik fortgesetzt werden.
- **Vernetzung voranbringen:** Insbesondere bei der Integration von Flüchtlingen, bei der Betreuung von Jugendlichen in Jugendberufsagenturen oder bei der Erst- bzw. Wiedereingliederung von Rehabilitanden muss die Zusammenarbeit der BA mit anderen Netzwerkpartnern und Ar-

beitsmarktakteuren, z. B. den Arbeitgebern, anderen Sozialversicherungsträgern, den Jobcentern oder den Ausländerämtern, weiter und kontinuierlich verbessert werden.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.