

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Der Capability Approach als Instrument zur Analyse realer Zugänge und Paradigma dieser Arbeit	5
3. Zur Bedeutung formaler beruflicher Qualifikation für Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit	9
3.1 Begriffsbestimmung formaler, beruflicher Qualifikation	9
3.2 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit – Begriffe und Quote	13
3.3 Ursachen und Überwindung von Arbeitslosigkeit	17
3.4 Zum Wandel des Arbeitsmarktes und daraus resultierende Anforderungen an formale, berufliche Qualifikationen	19
3.5 Strukturmerkmale der Langzeitarbeitslosigkeit	26
3.6 Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktchancen, formaler beruflicher Qualifikation und der Länge von Arbeitslosigkeit	29
4. Zwischenfazit.....	36
5. Strukturierung der Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation	38
5.1 Im Rahmen des ALG-II-Leistungsbezugs.....	39
5.1.1 Strukturierung durch Zielausrichtung des SGB II	41
5.1.2 Strukturierung durch Zielsteuerung des SGB-II-Bereichs	43
5.1.3 Fördermöglichkeiten und Strukturierung durch gesetzliche organisationale Rahmenbedingungen	45
5.1.4 Strukturierung durch Budgetierung der Förderinstrumente	50
5.1.5 Strukturierung durch methodisch- prozessualen Rahmen der Vermittlungsarbeit.....	52
5.1.6 Empirischer Forschungsstand zur Strukturiertheit der Zugänge	56
5.2 Über sonstige staatliche Unterstützungsleitungen.....	70
5.2.1 BAB, BAföG und Aufstiegsförderung	71
5.2.2 Wohngeld.....	75
5.2.3 Kindergeld.....	76

5.2.4 Leistungen nach §27 SGB II für Auszubildende.....	78
6. Fazit.....	79
7. Literaturverzeichnis	85
7.1 Für diese Abhandlung verwendete Literatur.....	85
7.2 Weiterführende Literatur.....	100
8. Abkürzungsverzeichnis.....	102
9. Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	104
10. Eidesstattliche Erklärung	129

1. Einleitung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA 2016a), verkündet die deutsche Wirtschaft wachse, die Wirtschaftslage und damit einhergehenden Berufsaussichten für Fachkräfte werden gemeinhin als äußerst günstig betrachtet (vgl. ebd., 5). Die Probleme der 90er Jahre, mit hoher Arbeitslosigkeit und der Ausbildungsplatzmisere, gerade in den neuen Bundesländern, scheinen oberflächlich betrachtet nicht mehr aktuell zu sein. Die Arbeitslosigkeit befindet sich auf einem Rekordtief, der Fachkräftemangel ist in aller Munde in einigen Regionen fehlt es gar an Auszubildenden. Es gibt kontroverse Diskussionen darüber, ob gegenwärtige Entwicklungen auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, hin zur BA, im Rahmen der Agenda 2010 zurückzuführen sind. Bauer (2015) bspw. zeigt in seinem Bericht zum Sozialen Arbeitsmarkt, für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf, dass Langzeitarbeitslosigkeit stagniert und nicht alle Arbeitnehmer von gegenwärtigen Entwicklungen profitieren (vgl. ebd., 6). Aus diesem Grund haben sich in den letzten Jahren unterschiedliche fachliche Diskussionen entwickelt, die dieses Problem aufgreifen und die Wirkungsweise von Dienstleistungen am Arbeitsmarkt untersuchen. Auf diesem Weg entstand bspw. die Diskussion um einen sozialen oder sogenannten dritten Arbeitsmarkt. Sie schließt an die paradigmatische Tradition des Konstrukts „Fördern und Fordern“ an, welche die Arbeit der BA seit Einführung der Agenda 2010 maßgeblich prägt.

Dies ist die Anschlussperspektive dieser Arbeit, an welche auch Reis et al. (2015) und Brülle et al. (2016) anknüpften und Sens Capability Approach zur konzeptionellen Neuausrichtung des Zielvereinbarungssystems im SGB II, hin zur Förderung sozialer Teilhabe, vorschlugen. Vorteil des Ansatzes ist die Möglichkeit der Analyse er- und verunmöglichender Strukturen. Es können somit Erkenntnisse über tatsächliche Handlungsspielräume von Menschen gewonnen werden. Eine solche Perspektive ist im Bereich Wirkungsforschung sozialer Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ein Novum, weshalb es noch nicht viele Erkenntnisse über das Themenfeld, ausgehend dieser Perspektive, gibt.

Im Falle von Arbeitslosigkeit gibt es im Bereich der Arbeitsvermittlung Möglichkeiten zur Erlangung beruflicher Qualifikation, da berufsbezogenes Fachwissen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt eine besondere Stellung einnimmt und Arbeitsmarktchancen erhöht, was in der einschlägigen Literatur unstrittig ist. Deshalb nehmen berufliche Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Arbeitsintegration eine Schlüsselrolle ein,

wie es Adamy (2016a) formulierte (vgl. ebd., 347). Diese Sphäre ist jedoch nachrangig, da im Idealfall berufliche Qualifikation auf dem ersten Arbeitsmarkt, bzw. innerhalb des regulären Ausbildungsmarktes erworben wird. Im Falle von Arbeitslosigkeit erfolgt jedoch ein systemischer Ausschluss aus dieser primären Sphäre des Qualifikationserwerbs. Angesichts der Bedeutung beruflicher Qualifikation stellt sich die Frage wie arbeitslose Personen, angesichts dieses Ausschlusses, formale berufliche Qualifikationen erlangen können.

Aus diesem Grund untersucht die hier vorliegende Arbeit die Strukturiertheit der Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation und widmet sich der folgenden Fragestellung:

Wie strukturieren die Arbeitsvermittlung der Jobcenter und staatliche Unterstützungsleistungen zur Finanzierung des Lebensunterhalts während Ausbildungsphasen die Zugangsmöglichkeiten zu formaler, beruflicher Qualifikation und wie wirkt sich dies auf die beruflichen Verwirklichungschancen arbeitsloser Personen aus?

Gegenstand sind demnach die Zugangsmöglichkeiten zu formaler beruflicher Qualifikation für Personen im Arbeitslosengeld-II (ALG II) –Leistungsbezug und daraus resultierende berufliche Verwirklichungschancen der Betroffenen. Um diesen Gegenstand bearbeiten zu können, baut sich die vorliegende Arbeit wie folgt auf:

Zunächst erfolgt, im zweiten Kapitel, die Entwicklung des Analyseparadigmas, welches sich auf Sens (2010 und 2011) Capability Approach bezieht. Das darauffolgende dritte Kapitel untersucht die Bedeutung formaler beruflicher Qualifikation für Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit und dient somit als Ausgangsanalyse. Eine Zusammenführung der Ergebnisse erfolgt, unter Perspektive beruflicher Verwirklichungschancen, in Kapitel vier. Insofern schlägt Kapitel vier eine Brücke zwischen aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes, der Bedeutung von Zugängen zu formaler beruflicher Qualifikation für berufliche Verwirklichungschancen und Arbeitslosigkeit. Gleichwohl wird auf diesem Wege die Anschlussperspektive für, die Analyse der Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation entwickelt, welche Inhalt des fünften Kapitels sind. Die Strukturiertheit der Zugänge durch die Leistungsträger_Innen der Grundsicherung (Jobcenter) und sonstige staatliche Unterstützungsleistungen zur Finanzierung von Berufsqualifizierungsphasen ist Gegenstand des fünften Kapitels. Ausgangspunkt der Analyse sind berufliche Verwirklichungschancen von Personen im ALG-II-Leistungsbezug, welche auf die tatsächlichen Möglichkeiten zur Erlangung formaler beruflicher Qualifikation zurückgeführt werden.

Die Bereitschaft Berufsqualifizierungsphasen zu absolvieren ist nur partiell für den Gegenstand dieser Arbeit von Relevanz und wird aus diesem Grunde nur am Rande

behandelt. Im Rahmen der Untersuchung können nur Verwirklichungschancen Deutscher, im Sinne des Grundgesetzes, erarbeitet werden, da Zugänge für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit anderen Regelungen folgen und somit den Rahmen der vorliegenden Arbeit übersteigen würden.

Im Fazit werden die gesammelten Ergebnisse rechtskreisübergreifend zusammengeführt und auf tatsächliche berufliche Verwirklichungschancen bezogen. Es eröffnet gleichwohl eine Perspektive für die weitere Forschung und verdeutlicht anhand des Ergebnisses die Notwendigkeit einer sozialarbeitswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Themenfeld der Berufsqualifizierung.

2. Der Capability Approach als Instrument zur Analyse realer Zugänge und Paradigma dieser Arbeit

Diese Arbeit möchte die Strukturiertheit der Zugänge zu formaler, beruflicher Qualifikation untersuchen, um herauszufinden, wie sich gegebene Möglichkeiten auf die beruflichen Verwirklichungschancen von arbeitslosen Personen auswirkt. Der Bezug zum Ausdruck *Strukturiertheit* deutet bereits darauf hin, dass im Zentrum des Erkenntnisinteresses *ermöglichende* und *verunmöglichende Strukturen* im Zugang formaler beruflicher Qualifikation stehen. Ein Ansatz, dem diese Perspektive auf soziale Wirklichkeit zugrunde liegt, ist der Capability Approach nach Sen (2010 und 2011). Im Folgenden wird der Ansatz in seinen Grundzügen erläutert und herausgestellt, warum er für eine Analyse der Zugangsstrukturierung prädestiniert ist und wie er weitere Vorgehensweise paradigmatisch terminieren wird. Im Weiteren wird, zur Konturierung des Ansatzes stellenweise auf Anschlussperspektiven und verwandte Theorien eingegangen. Im Hinblick auf die vielen Bezüge und Abgrenzungen Sens, zur Gerechtigkeitstheorie Rawls (2006)¹ liegt auf dieser Theorie ein besonderes Augenmerk.

Der Capabilities Approach (CA) ist ein Konzept bzw. eine Gerechtigkeitstheorie, welche in den 80er Jahren von Amartya Sen entwickelt wurde. Er dient zur Darstellung und zum Vergleich der nationalen Wohlfahrt und des interpersonellen Wohlergehens (vgl. Röh 2013, 107)². Martha Nussbaum und Sen arbeiteten teilweise bei der Ent-

¹ Rawls entwickelte seine Theorie der Gerechtigkeit bereits in den 80er Jahren. Anfang 2000 veröffentlichte er seine Weiterentwicklung „Gerechtigkeit als Fairneß“, welche sich in einigen Details unterschied aber auf das gleiche Grundkonstrukt fußte. Im Folgenden wird auf beide Werke Bezug genommen.

² Röh entwickelte auf Grundlage des Capability Approachs eine Handlungstheorie Sozialer Arbeit (vgl. Röh 2013).

wicklung bzw. Weiterentwicklung des Ansatzes zusammen. Nussbaum erarbeitete jedoch auch ihren eigenen Zugang, den sie auf die unterschiedlichen Verwendungszwecke zurückführt (vgl. Nussbaum 2011, 18 ff.). Ihr Anspruch ist es philosophische Grundlagen für eine Theorie grundlegender menschlicher Ansprüche zu schaffen, die alle Regierungen im Sinne der Umsetzung von Menschenwürde anerkennen und verwirklichen sollen (vgl. Nussbaum 2010, 104). Ihr Zugang zum Capabilities Approach ist dementsprechend im Kern eine Liste von wesentlichen menschlichen Fähigkeiten („central capabilities“), welche sie als Grundvoraussetzung zum Führen eines guten Lebens sieht (vgl. Nussbaum 2011, 18 ff.). Beide Theorien werden auf klassische Gerechtigkeits- oder Moraltheorien wie den Utilitarismus bezogen, grenzen sich jedoch eindeutig von ihnen ab (vgl. Sen 2010, 49 ff.).

Der Zentrale Unterschied Sens Theorie zu anderen Ansätzen³ ist in der Einschätzungsart von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit zu finden. Er bemisst den *Vorteil* einer Person an der *Befähigung* die Dinge tun zu können, die sie hoch schätzt. Insofern bewertet er Gerechtigkeit am Grad der *Freiheit* einer Person (vgl. ebd., 258-259). Freiheit wiederum unterteilt und definiert mittels des *Chancen-* und des *Prozess-Aspekts*. Der Chancen-Aspekt bezieht sich auf die grundsätzliche Fähigkeit, erstrebenswerte Ziele verfolgen zu können. Der Prozess-Aspekt hingegen gibt Aufschluss über den Entscheidungsprozess, also die Rahmenbedingungen unter denen Entscheidungen getroffen werden (vgl. ebd., 256). Beide Aspekte bedingen die Freiheit einer Person und führen zum Begriff der *Befähigung*. Mit Befähigungen sind somit nicht nur die reinen Fähigkeiten einer Person bezeichnet, sondern die tatsächliche Möglichkeit sich für etwas zu entscheiden (vgl. ebd., 258 ff.). Aus diesem Grund bezieht sich Sens Befähigungsbegriff interdependent auf Chancen und Freiheit (vgl. ebd., 264-265).

An diesem Punkt wird deutlich, dass sich Sens Theorie bereits im Ansatz zu Rawls unterscheidet. Nicht Institutionen⁴ stehen im Mittelpunkt der Analyse, sondern Menschen und das Leben, welches sie imstande sind zu führen (vgl. ebd., 11). Institutionen haben in Sens Theorie jedoch instrumentelle Relevanz, wenn sie bspw. ermög-

³ Sen führt hier zur Abgrenzung Bentham's Utilitarismus, welcher sich auf individuelles Glück oder Lust fokussiert und ökonomische Verfahren auf, welche sich an Einkommen, Besitz oder Kapital orientieren. Quellenangaben zu entsprechenden Werken führt er nicht an (vgl. Sen 2010, 258-259).

⁴ Rawls bezieht seine Theorie der Gerechtigkeit auf jegliche Form der Verteilung und den daraus entstehenden Vor- und Nachteilen. Diese *gesellschaftliche Grundstruktur* sei nicht auf den Einzelfall zu beziehen (Rawls 2013, 24). Mit Grundstruktur bezeichnet er: "[...] die Art, wie die wichtigsten gesellschaftlichen Institutionen Grundrechte und -pflichten und die Früchte der gesellschaftlichen Zusammenarbeit verteilen (Rawls 2013, 23).

lichend auf die Lebensführung wirken (vgl. Sen 2010, 13). Im Weiteren kritisiert Sen Rawls' Verständnis von Gerechtigkeit, der diese an der fairen Verteilung von *Grundgütern*⁵ misst. Sen sieht Grundgüter lediglich als Mittel zum Zweck, um Freiheit zu verwirklichen (vgl. ebd., 261 ff.). Der Ansatz beider unterscheidet sich jedoch nicht gänzlich. Auch Rawls (2013) postuliert, dass immaterielle Güter essentiell für soziale Gerechtigkeit seien. Zu den Grundgütern, welche im Zentrum seiner Theorie stehen, zählt er u.a. Rechte, Pflichten und auch Chancen (vgl. ebd., S. 83). Wie im Folgenden gezeigt wird, sind Befähigungen (oder reale Chancen) für Sen letztlich ebenfalls Mittel zum Zweck, nur eben zu einem Übergeordneten, zur Freiheit.

Als Referenzraster zur Bewertung der Lebensqualität eines Menschen zieht Sen den Begriff der *Funktionsweisen* (*functionings*) heran. Funktionsweisen bezeichnen verschiedenste Kennzeichen der Lebensführung oder individuelle Anliegen, welche Menschen anstreben (vgl. Sen 2010, 260). Der Wunsch einen bestimmten Beruf auszuüben wäre bspw. eine solche Funktionsweise. Funktionsweisen stehen im Spannungsverhältnis zu den individuellen Befähigungen eines Menschen (vgl. ebd., 260). Für Menschen sind Funktionsweisen erstrebenswerte Ziele ihres Lebens, welche sie nur über Befähigungen erreichen können. Die tatsächliche Beschaffenheit von Befähigungen setzt jedoch auch Grenzen der Realisierung. Aus dem Raum zwischen Ziel und Verwirklichung ergibt sich der individuelle Vorteil einer Person. Aus den machbaren und nicht machbaren Funktionsweisen ermittelt Sen die tatsächliche Freiheit einer Person (vgl. ebd., 264). In seinem Werk *Ökonomie für den Menschen* verwendet Sen (2011) einen weiteren Begriff, der dem der Befähigung angelehnt ist. Er spricht von *Verwirklichungschancen*. Verwirklichungschancen sind für ihn Ausdrucksformen der Freiheit, sie geben Aufschluss über die Realisierungsmöglichkeit alternativer Kombinationen von Funktionen (vgl. ebd., 95). Dieser Begriff scheint aufgrund seines erweiterten Erfassungshorizonts handhabbarer und einschlägiger als Befähigung, weil ihm eine Zielperspektive inhärent ist. Aus diesem Grund soll der Begriff im Folgenden verwendet werden.

Sens Verständnis von Gerechtigkeit bezieht sich also nur indirekt auf ungerechte Verteilung, sondern vielmehr auf dessen Rahmenbedingungen, gesellschaftliche und

⁵ Grundgüter definiert Rawls nicht nur als materielle Güter: "[...] Dinge, von denen man annehmen kann, daß sie jeder vernünftige Mensch haben will. Diese Güter sind gewöhnlich brauchbar, gleichgültig, was jemand für einen vernünftigen Lebensplan hat. Der Einfachheit halber wollen wir annehmen, die hauptsächlichen Grundgüter der Gesellschaft seien Rechte, Freiheiten und Chancen sowie Einkommen und Vermögen." (Rawls 2013, S. 83)

individuelle Strukturen, die es ermöglichen oder verunmöglichen, das Leben zu führen, welches ein Mensch führen möchte. Insofern kann Sens Capability Approach über das eigentliche Ziel, der Bewertung von Gerechtigkeit, hin genutzt werden um, mit den Worten Röhs (2013) zu sprechen um die Bedingtheit von *Struktur* und *Handlung* zu analysieren (vgl. ebd., 177 ff.). An diesem Punkt schließt das Analyseparadigma dieser Arbeit an. Im Fokus der Analyse stehen staatlich institutionalisierte *Unterstützungsleistungen*, die das Absolvieren von Phasen formaler beruflicher Qualifikation ermöglichen sollen, bzw. können. Der Begriff Unterstützungsleistungen umfasst folgend in erster Linie finanzielle Mittel zur Sicherung des Lebensunterhalts während entsprechender Qualifizierungsphasen und im Weiteren die Übernahme etwaiger Kosten der Qualifizierungsangebote. Entsprechende Unterstützungsleistungen prägen somit maßgeblich die Rahmenbedingungen (mögliche Zugänge) der Entscheidungsfindung (Prozess-Aspekt) von Menschen im ALG-II-Leistungsbezug, indem sie berufliche Verwirklichungschancen ermöglichen. Insofern schließt die vorliegende Rezeption, an Sens Auffassung an, Institutionen, bzw. Grundgüter (in diesem Falle finanzielle Mittel) seien Mittel zum Zweck der Realisierung von Freiheit. Im Folgenden werden insbesondere die Termini Ermöglichung oder Verunmöglichung verwendet, da diese sich auf Verwirklichungschancen im Prozess-Aspekt oder genauer in bzw. durch gegebene Strukturen beziehen.

Das Analyseparadigma dieser Arbeit schließt nahtlos an den vorgeschlagenen Paradigmenwechsel Reis et al. (2015) an. Die Autoren schlagen eine Orientierung am Capability Approach, zur Erweiterung des Aktivierungsparadigmas der Arbeitsverwaltung vor, um dessen Engführungen zu vermeiden (vgl. ebd., 15).

Wie sich zeigt, können mithilfe von Sens Capability Approach Strukturen auf ihre Bedeutung für Verwirklichungschancen untersucht werden. Durch die Fokussierung auf Verwirklichungschancen hilft der Capability Approach Lebenslagen⁶ von Personengruppen mit ähnlichen Voraussetzungen auf ihre Handlungsmöglichkeiten zurückzuführen. Wie bspw. im Falle leistungsrechtlicher Voraussetzungen im ALG-II-Leistungsbezug. Ein weiterer Vorteil, der sich daraus ergibt, ist seine implizite sozialpolitische Perspektive. Dort wo Strukturen soziale Probleme erzeugen, ergibt sich immer ein Handlungsimpuls, bzw. ein sozialpolitischer Auftrag.

⁶ Ist vom Begriff der Lebenslage die Rede, orientiert sich das entsprechende Verständnis dem Ingeborg Nahnsens und ihren fünf Einzelspielräumen (vgl. Voges et al. 2003, 42).

„Die Informationen, auf die sich der Befähigungsansatz konzentriert, können starken Einfluss auf die Bewertung von Gesellschaft und sozialen Institutionen ausüben, und genau darin besteht sein Hauptbeitrag.“ (vgl. Sen 2010, 260)

Sens Begriffe und Kausalitäten werden in die folgenden Kapitel immer wieder implizit und explizit einfließen und somit als Referenzraster und Nomenklatur der Analyse fungieren.

3. Zur Bedeutung formaler beruflicher Qualifikation für Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit

Das folgende Kapitel dient der Darstellung der Ausgangslage dieser Arbeit. Aufgrund der Komplexität des Themenfeldes und vieler Wechselbezüge, werden in den Kapiteln 3.1 und 3.2 vorerst grundlegende Begriffe definiert, auf welche im Rahmen dieser Arbeit immer wieder Bezug genommen wird. Im Zuge dessen wird der Untersuchungsgegenstand weiter konturiert.

Die Kapitel 3.3 bis 3.6 beziehen sich auf die Bedeutung formaler beruflicher Qualifikation für Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Diese Darstellung erfolgt aus Perspektive der Arbeitslosigkeit. Ausgehend von deren Ursachen, Kontinuitäten, Risiken und Strukturmerkmalen werden Rückschlüsse auf den Stellenwert formaler beruflicher Qualifikation gezogen. Eine erweiterte Perspektive auf die Bedeutung von Qualifikationen ergibt sich aus dem Unterkapitel zum Wandel des Arbeitsmarktes, anhand dessen Ursachen von qualifikatorischen Ausschlussmechanismen dargestellt und aktuelle Anforderungen an Qualifikationen abgeleitet werden können.

Entsprechende Ergebnisse werden im Zwischenfazit (Kapitel 4) zu einer Anschlussperspektive zusammengeführt, welche Handlungsansätze für die Arbeitsintegration eröffnet und die Bedeutung von Zugangsmöglichkeiten zu formaler beruflicher Qualifikation für berufliche Verwirklichungschancen verdeutlicht.

3.1 Begriffsbestimmung formaler, beruflicher Qualifikation

Bevor die Bedeutung formaler beruflicher Qualifikation für Erwerbstätigkeit vertieft werden soll, ist es zunächst notwendig den Arbeitsbegriff formale berufliche Qualifikation zu bestimmen. In diesem Zusammenhang wird thematisch Rückgriff auf weitere relevante Begrifflichkeiten Bezug genommen, wie Humankapital, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsförderung und berufliche Weiterbildung. Aufgrund des Rahmens der Arbeit ist ein Großteil dieses Abschnitts deskriptiv aufgebaut.

Der Wandel der Arbeitsmarktes⁷ in dessen Zuge Veränderungen in der Arbeitsorganisation und eine Dynamisierung der Erwerbslebens festzustellen waren, führten zu steigenden Anforderungen an die Flexibilität und Qualifikationen von Arbeitnehmer_Innen. Erwerbsbiografien veränderten sich und befeuerten in der Vergangenheit die These vom Ende des Berufs (vgl. Baethke et al. 1998; Rosendahl et al. 2012, 25). Wie sich zeigt unterliegt der Beruf seit seiner Entstehung einem Bedeutungswandel, hat jedoch bis heute nicht seine Funktion verloren.

„Durch die besonders enge Verknüpfung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Deutschland haben anerkannte Ausbildungsberufe für die Betriebe nach wie vor eine hohe

Orientierungsfunktion.“ (Hall 2007, 14)

Dabei werden dem Begriff *Beruf* je nach Perspektive sehr unterschiedliche Bedeutungen und Definitionen zugeordnet. Baethge et al. (1998) bspw. begreifen Beruf als „[...] Bündel oder Kombination von erlernten Qualifikationen und erworbenen Arbeitserfahrungen, [...]“ (ebd., 461). Das Gabler Wirtschaftslexikon (2014) definiert dessen Bedeutung hingegen tätigkeitsbezogen. Beruf wird hier als eine Betätigung gesehen, die dauerhaft angelegt ist und in der Regel eine Ausbildung voraussetzt (vgl. ebd., 397). Abzugrenzen vom Begriff des Berufs ist die *Profession*, welche für die wissenschaftliche Welt reserviert ist und im Allgemeinen für akademische Berufe steht (vgl. Merten 2017, 737). Wird im Folgenden der Begriff Beruf verwendet, so sind akademische- und nicht-akademische-Berufe bezeichnet.

Wie sich zeigt transportieren Begriffsdefinitionen immer auch eine Betrachtungsperspektive. So unterschiedlich diese auch sein mögen, zeichnet sich in beiden Fällen ein konstitutives Element ab, die *Qualifikation*. Qualifikation bezeichnet das individuelle Arbeitsvermögen, oder genauer das Gesamt subjektiv-individueller Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensmuster, welche es auf funktionaler Ebene ermöglichen Anforderungen in bestimmten Arbeitsfunktionen zu erfüllen (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 2628). Berufliche Qualifikationen steuern demnach Zugänge zum Arbeitsmarkt.

Respektive der Tatsache dass ein Beruf ein gewisses Kontingent an spezifischen Qualifikationen für ein Arbeitsfeld beinhaltet, hat eine *Berufsausbildung* die Aufgabe ein gewisses Grundkontingent an berufsbezogenem Wissen und Erfahrungen zu vermitteln. Unter diesen Gesichtspunkt erscheint die Erkenntnis, Qualifikationen, bzw. eine Berufsausbildung verbessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt, evident

⁷ In Kapitel 3.4 wird hierauf dezidiert Bezug genommen.

(vgl. BA 2014a, 10; Weber et al. 2013, 1, BA 2016a, 4). In den folgenden Unterkapiteln wird auf diesen Zusammenhang gesondert Bezug genommen und insbesondere im Unterkapitel zum Wandel des Arbeitsmarktes weiter differenziert.

Der Begriff *Berufsbildung* erscheint in diesem Kanon als übergeordnet, er bezeichnet den Sektor des Bildungssystems der Qualifikationen und normative Orientierungen für Berufstätigkeiten vermittelt. Das heutige Verständnis schließt akademische Ausbildungsgänge jedoch aus (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 401). Da der Gegenstand dieser Arbeit auf berufseinstiegsermöglichenden Qualifikationen liegt, wird im Folgenden nicht von beruflicher Bildung, sondern von *beruflicher Qualifikation* oder *formaler beruflicher Qualifikation* gesprochen, da dieser akademische berufliche Qualifikation mit einschließt.

Qualifikationen werden nicht nur im Rahmen von Berufsausbildungen oder Studiengängen erworben, sondern insbesondere auch durch *Weiterbildungen*, wobei ein weiteres wichtiges Kernelement dieser Arbeit angesprochen ist. Weiterbildungen wurden erstmals vom deutschen Bildungsrat (1970) folgendermaßen definiert:

„Weiterbildung als Fortsetzung oder Wiederaufnahme früheren organisierten Lernens bildet mit vorschulischen und schulischen Lernprozessen ein zusammenhängendes Ganzes. Weiterbildung umfasst Fortbildung, Umschulung und Erwachsenenbildung.“
(ebd., 51)

Auch der 2007 in Deutschland erstmalig durchgeführte Adult Education Survey (AES) (vgl. Rosenblatt 2008) definiert Weiterbildung implizit, analog zur Definition des Bildungsrates, als Lernaktivitäten im Erwachsenenalter (vgl. Rosenblatt et al. 2011, 30). Da sich der Begriff als recht umfänglich darstellt, wird er im AES in *betriebliche* und *individuelle* Weiterbildung unterteilt. Die betriebliche Weiterbildung wird durch zwei Kriterien definiert. Zum einen muss sie in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden und zum anderen zumindest in Teilen betrieblich finanziert sein (vgl. ebd., 124). Folglich werden alle sonstigen Formen von Weiterbildungen unter *individuelle* Weiterbildung subsumiert, welche wiederum in *berufsbezogene*- und *nicht-berufsbezogene*- unterteilt wird (vgl. ebd., 139, 149). Der Einfachheit halber, wird folgend nur das Wort Weiterbildung verwendet und meint damit berufsbezogene Weiterbildung.

Im Bereich der Arbeitsvermittlung, durch die Institutionen der BA werden sogenannte *arbeitsmarktpolitische Maßnahmen* angewandt. *Arbeitsmarktpolitik* hat die Aufgabe mikroökonomisch Einfluss auf Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu nehmen. Auf qualitativer Ebene soll eine Beeinflussung der Beschäftigungsstruktur erreicht werden. Konkret wird ein verbessertes *Matching* in qualifikatorischer, regionaler und beruflicher Hinsicht, zwischen Angebot

und Nachfrage des Arbeitsmarkts, forciert. Die quantitative Verbesserung zielt auf die Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials ab. Unterschieden wird zwischen *aktiver* und *passiver* Arbeitsmarktpolitik. Das Hauptziel passiver Arbeitsmarktpolitik bezieht sich auf Lohnersatzleistungen, wie z.B. ALG I und II, während die aktive das übergeordnete Ziel der (Re-) Integration in den Erwerbsprozess umfasst (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 189).

Von besonderem Interesse für diese Arbeit ist der Bereich der *Arbeitsförderung*, gemäß SGB III, dessen Leistungen auch im Bereich SGB II, entsprechend des § 16 SGB II Anwendung finden. Arbeitsförderung ist ein Instrument oder ein Strategiebündel, das aktiv die Zielsetzung der Arbeitsmarktpolitik unterstützen soll (vgl. ebd., 189). Arbeitsförderung umfasst verschiedene Maßnahmen, die *Förderung beruflicher Weiterbildung*, nach § 81 ff. SGB III ist in diesem Kanon eine der relevanten Leistungen für diese Arbeit (vgl. BA 2016e, 31).

Aus- und Weiterbildungen dienen somit dazu berufliche Qualifizierung und Handlungskompetenz zu erreichen. Gesellschaftlich, im Sinne der Humankapitaltheorie Beckers (1964), sollen sie für eine optimale *Humankapitalausstattung* der Bevölkerung führen und so den Unternehmen qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen (vgl. Demary et al. 2013, 6). Der Begriff Humankapital bezeichnet im Allgemeinen das Leistungspotenzial der Arbeitskräfte, was wiederum auf Ausbildung und Erziehung beruht (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 1505). Humankapital umfasst demnach ebenfalls formale berufliche Qualifikation, ist jedoch weiter gefasst. Entsprechende finanzielle Aufwendungen zur Erlangung des Potenzials bilden dessen begrifflichen Ursprung und entlehnen sich der Humankapitaltheorie Beckers, zugrunde liegender *Investitionshypothese*. Diese Hypothese versucht zu erklären warum und wann sich Arbeitnehmer_Innen und Arbeitgeber_Innen für Bildungsinvestitionen entscheiden. Im Zentrum der Entscheidung steht eine Kosten-Fähigkeiten-Nutzen-Abwägung, an dessen Ende der *Grenznutzen* bzw. die Grenzkosten überschritten werden müssen um zur Entscheidung der Aufnahme einer Bildungsinvestition zu führen (vgl. Egle et al. 2003, 144; Demary et al. 2013, 6, Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 1505). Mithilfe der Begriffe und des Denkschemas der Humankapitaltheorie können auch einige Phänomene des Arbeitsmarktes erklärt werden. Zu nennen ist hier bspw. der berufliche Erfolg durch Bildung oder Verfestigung von Arbeitslosigkeit durch nicht Gebrauch von Humankapital (vgl. Egle et al. 2003, 6; Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 1505 ff.). Im Hinblick auf endliche Ressourcen des Erwerbs von Hu-

mankapital kann aus institutioneller sowie individueller Sicht, anhand der Humankapitaltheorie erklärt werden, warum sich für eine Bildungsinvestition entschieden wird oder nicht. Folgenden Ausführungen werden sich, resultierend aus der Nähe zum Gegenstand dieser Arbeit, immer wieder auf Begrifflichkeiten, Kausalitäten und Erklärungsansätze der Humankapitaltheorie stützen.

Um die vorgestellten, verschiedenen Aspekte und Begriffe zu umreißen und thematisch auf den Gegenstand der Arbeit zu fokussieren, soll im Folgenden von *formaler beruflicher Qualifikation* gesprochen werden. Somit bildet er bereits durch seine Bedeutungskonstitution eine thematische Abgrenzung und dient als Arbeitsbegriff, denn erfasst sollen lediglich formelle, also Abschluss- und berufsbezogene Qualifikationen sowie berufseinstiegsqualifizierende Qualifikationen. Schulabschlüsse⁸ werden folglich ebenfalls erfasst. Mit anderen Worten beinhaltet der Begriff, Qualifikationen die für die Ausübung Berufs oder eine Aufgabe in einem Beruf qualifizieren, informelles Lernen, Softskills und praktische Berufserfahrung schießt der Begriff folglich aus. Hingegen werden bspw. Berufsabschlüsse, Studienabschlüsse, Fort- und Weiterbildungen, sowie sonstige Befugnisse die zur Ausübung eines Berufs befähigen, prädestinieren oder den Einstieg ermöglichen gefasst. Zu nennen sind hier bspw. Führerscheine oder Belehrungen.

3.2 Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit – Begriffe und Quote

Der nächsten relevante Begriffskanon betrifft *Arbeitslosigkeit* und damit im Zusammenhang stehend, den Begriff der *Erwerbsarbeit* oder *-tätigkeit*. Arbeitslosigkeit als Begriff lässt sich in seinem Sinn auf das Fehlen von Arbeit zurückführen. Arbeit ist genau genommen ein unscharfer wenn nicht sogar je nach Kontext, umgangssprachlicher Begriff. Denn oftmals meint Arbeit, Erwerbsarbeit. Nach Voelzkow (2003) ist Arbeit ein übergeordneter Begriff und bezeichnet alle Formen von Arbeit, auch jene die sich nicht auf einen Arbeitsvertrag stützen, wie z.B. Hausarbeit, Nachbarschaftshilfe und ehrenamtliche Tätigkeiten (vgl. ebd., 397 ff.)⁹. Erwerbsarbeit hingegen bezieht sich entsprechend des Labour-Force-Konzepts (LFC), auf *abhängige Erwerbs-*

⁸ Einem Schulabschluss liegt insofern ein berufsqualifikatorischer Wert inne, dass er den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert bzw. über die Aufnahme einer Ausbildung erst ermöglicht.

⁹ Für die Neuauflage des entsprechenden Buches wurde mittlerweile ein neuer Artikel verfasst. Im Folgenden wird sich jedoch auf diesen Artikel bezogen, da sich der neuere Artikel auf andere Inhalte bezieht. Die Verwendung von Voelzkows Artikel erscheint deshalb sinnvoller, zudem bezieht er sich auf Sachverhalte und Zusammenhänge im geschichtlichen Kontext, die noch heute Bestand haben.

*arbeit*¹⁰ und *Selbstständigkeit*¹¹ (vgl. Rengers 2005, 1372). Arbeitslosigkeit bezieht sich im Umkehrschluss auf das Fehlen von Arbeit, in den meisten Fachdiskursen ist jedoch tatsächlich Erwerbslosigkeit¹² gemeint (vgl. BA 2016d, § 16 SGB III).

In Deutschland sind arbeitslose Personen im Normalfall auf die Institutionen der Arbeitsverwaltung, bzw. die *Agenturen für Arbeit*¹³ angewiesen um ihren Lebensunterhalt decken zu können. Für arbeitslos gemeldete Personen gelten folglich zwei Rechtskreise. Zum einen den Bereich der *Arbeitslosenversicherung* (SGB III) und zum anderen den Bereich *Grundsicherung für Arbeitssuchende* (SGB II). Beide Gesetzbücher definieren den Begriff der Arbeitslosigkeit als Arbeitsbegriff des organisationalen Handelns, an den Ansprüche und Pflichten geknüpft sind. Im SGB III finden sich deshalb zwei Arten von Arbeitslosigkeit. Einen leistungsrechtlichen (§ 138 SGB III) und einen statistisch relevanten Begriff (§ 16 SGB III), an dessen Definition sich die Arbeitslosenstatistik der BA bemisst (vgl. BA 2016d, 38). Beide Rechtskreise¹⁴ orientieren sich bzgl. der statistischen Relevanz an derselben Grundlage.

Im Weiteren wird sich auf den statistisch relevanten Arbeitslosigkeitsbegriff bezogen, der sich, nach § 16 SGB III, wie folgt definiert:

- „(1) Arbeitslose sind Personen, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld
1. vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen,
 2. eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen¹⁵ und
 3. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben
- (2) An Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Teilnehmende gelten nicht als arbeitslos.“

Diese Definition hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Arbeitslosenstatistik der

¹⁰ Arbeitsverhältnisse in denen Personen gegen Lohn, Gehalt in Geld oder Sachleistungen eine Arbeit verrichten (vgl. Rengers 2005, 1372).

¹¹ Arbeitsverhältnisse in denen Personen für Gewinn oder für Familieneinkünfte eine Arbeit verrichten (vgl. Rengers 2005, 1372).

¹² Auf die Definition der ILO zu Erwerbslosigkeit wird im Verlauf des Kapitels eingegangen.

¹³ Die Verwendung des Begriffs Agenturen für Arbeit ist etwas irreführend, werden die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Arbeitslosenversicherung SGB III, ebenfalls als Agenturen für Arbeit bezeichnet. In der amtlichen und fachspezifischen Literatur wird jedoch der Begriff Agenturen für Arbeit verwendet um die öffentlichen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit zu umreißen, dies geht aus dem Gabler Wirtschaftslexikon (2014) hervor (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 55), sowie aus der Verwendung des Begriffs in einer Unterrichtung des Deutschen Bundestags (2008), zur Beschreibung der Arbeitsgemeinschaften (ARGEn; heute Jobcenter) (vgl. ebd., 17).

¹⁴ Auf Grundlage des § 53a SGB Abs. 1 SGB II orientiert sich die Definition des SGB II ebenfalls an § 16 SGB III.

¹⁵ § 138 Abs. 5 SGB III: „Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht zur Verfügung, wer 1. eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf, 2. Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnahe Folge leisten kann, 3. bereit ist, jede Beschäftigung im Sinne der Nummer 1 anzunehmen und auszuüben, und 4. bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen.“

BA. Zum einen wird nur die registrierte Arbeitslosigkeit erfasst und zum anderen sind in der Basis einige Personengruppen von der statistischen Erfassung, trotz faktischer Erwerbslosigkeit, ausgeschlossen. So zählen Menschen allgemein nur als arbeitslos, wenn sie bei der BA gemeldet sind. Die Gründe warum jemand nicht als arbeitslos gemeldet ist, können dabei individuell und administrativ-institutioneller Art sein. Neben der Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist bspw. vorübergehende Arbeitsunfähigkeit ein Grund (vgl. BA 2016d, 22). Ein weiteres Ausschlusskriterium findet sich in § 53a Abs. 2 SGB II. Demnach gelten erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, 12 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen haben ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist, ebenfalls nicht als arbeitslos. Entsprechende Ausschlusskriterien wirken sich positiv oder kritisch ausgedrückt, beschönigend auf die dargestellte Höhe der Statistik aus. Aus diesen Gründen sollte zur Darstellung der Arbeitslosigkeit immer die *Unterbeschäftigungsstatistik* mitangeführt werden. Entsprechende Statistik beinhaltet neben den regulär arbeitslos gemeldeten Personen, zusätzlich den definitorisch bedingten, ausgeschlossenen Personenkreis (vgl. BA 2016d, 22; Tabelle 1) und gibt somit eher Aufschluss über die tatsächliche Zahl der arbeitslosen Personen.

Insgesamt waren 2015 im Jahresdurchschnitt, gemessen am Erwerbersonenpotenzial¹⁶ insgesamt 6,4%¹⁷ arbeitslos gemeldet (vgl. BA 2016d, 22). 31% der arbeitslosen Personen entstammten dem Rechtskreis SGB III, wohingegen 69% im Rechtskreis SGB II verzeichnet waren. In der Unterbeschäftigung waren zur selben Zeit insgesamt rund 3.667.000 Menschen verzeichnet (vgl. ebd., 22), was in etwa einer Arbeitslosenquote von 8 % entspricht. Aufgrund der definitorischen Besonderheiten des sozialrechtlichen Arbeitslosigkeitsbegriffs, eignet sich die Statistik der BA nicht für internationale Vergleiche.

Einen Gegenentwurf zur Erhebung von Arbeitslosigkeit, bzw. Erwerbslosigkeit bietet das Labor-Force-Konzept der (LFC), der International Labour Organization (ILO). Das Konzept verwendet anstelle des Begriffs Arbeitslosigkeit, Erwerbslosigkeit und lässt durch seine eigenen Begriffsdefinitionen internationale Vergleichbarkeit zu. Drei Aspekte zeichnen Erwerbslosigkeit aus. Nicht in entlohnter Beschäftigung zu stehen, grundsätzlich für eine solche Tätigkeit zur Verfügung zu stehen und eine solche zu

¹⁶ Das Erwerbersonenpotenzial meint den Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung von der Gesamtbevölkerung und lag im Jahr 2015 bei insgesamt 45.867.000 (vgl. BA 2016d, 18).

¹⁷ Dies entspricht rund 2.795.000 Menschen (vgl. BA 2016d, 18).

suchen (vgl. Rengers 2005, 1373). Bzgl. der Merkmale unterscheiden sich beide Konzepte augenscheinlich nicht voneinander. Statistisch gesehen ist die Zahl Erwerbsloser entscheidend geringer. Sie liegt für das Jahr 2015 bei insgesamt 4,1 % (vgl. DESTATIS 2016b, 95). Grund hierfür findet sich in den Detailbestimmungen der Definitionen um *Erwerbstätigkeit*, welche von Arbeitslosigkeit abzugrenzen ist. Während eine Person nach dem LFC bereits ab einer Stunde Erwerbstätigkeit pro Tag als Erwerbstätig gilt (vgl. Rengers 2005, 1373) und somit eine eher ökonomische Perspektive vertritt, ist Definition der BA sozialpolitisch ausgerichtet. In der BA-Statistik werden demnach auch Personen erfasst, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen¹⁸. Zudem werden auch Personen erfasst, die arbeiten wollen, aber noch nicht aktiv nach einem Arbeitsplatz gesucht haben (vgl. BA 2012b).

Auch das LFC kennt den Begriff der Unterbeschäftigung, jedoch hat es in diesem Zusammenhang eine andere Bedeutung.

„Unterbeschäftigung reflektiert eine Unterauslastung der Produktionskapazitäten der erwerbstätigen Bevölkerung.“ (Rengers 2005, 1376)

Somit gibt die Unterbeschäftigung im LFC auch Auskunft über den Anteil der Personen, die mehr Arbeiten würden, es aber aus verschiedenen Gründen nicht tun. Diese Erhebung lässt gänzlich andere, volkswirtschaftliche relevante Analysen zu, bleibt jedoch aufgrund ihrer reinen Fokussierung auf das Vorhandensein von Erwerbstätigkeit im Weiteren irrelevant, wie folgend dargestellt werden soll.

Wie sich zeigt, kann eine Definition von Arbeitslosigkeit nicht immer trennscharf sein, da Lebensentwürfe von Menschen im Erwerbsarbeitskontext sehr unterschiedlich sein können und Definitionen stets auch zweckbestimmt sind. Wie sich zeigt, transportiert die relativ enge Definition von Arbeitslosigkeit im SGB II und III neben der leistungsrechtlichen Komponente auch einen sozialpolitischen, bzw. arbeitsmarktpolitischen Auftrag, denn sie definiert das gesellschaftlich bzw. politisch erwünschte, individuell zu leistende Maß an Arbeit. Somit besitzen die beiden vorgestellten Konzepte ihre Vor- und Nachteile. Um fundierte Aussagen aus den Statistiken ableiten zu können, bietet es sich somit immer an mehrere Statistiken zu gleich zu betrachten. Für weitere Analysen zum Thema Arbeitslosigkeit erweisen sich die diversen Statistiken der BA am geeignetsten. Respektive sich bereits an dieser Stelle ergebender

¹⁸ Bspw. können erwerbstätige Menschen die bis zu 15 h pro Woche arbeiten trotzdem arbeitslos gemeldet sein, diese Personengruppe beläuft sich auf etwa 30% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (vgl. Lietzmann 2016, 336).

empirischer Lücken ist positiv zu bemerken, dass die Statistiken der BA Aussagen über Hilfebedürftigkeit und auskömmliche Erwerbsarbeit zulassen. Nachdem die grundsätzlichen Definitionen vorgestellt wurden, geht es im nächsten Abschnitt um die Ursachen und Arten von Arbeitslosigkeit.

3.3 Ursachen und Überwindung von Arbeitslosigkeit

In der Arbeitsmarkttheorie wird Arbeitslosigkeit entsprechend ihrer Ursachen in verschiedene Arten unterteilt. Vorteil dieser Unterteilung ist die Ableitung entsprechender Handlungsansätze, zur Verhinderung oder zur Absenkung der jeweiligen Art. *Saisonale* Arbeitslosigkeit findet bspw. ihren Ursprung in jahreszeitlich bedingter Arbeitskraftnachfrage, wie in der Land- und Forstwirtschaft oder auch dem Baugewerbe (vgl. Egle et al. 2003, 131; Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 183). Der jahreszeitlich bedingten Absenkung der Arbeitsplatznachfrage kann folglich keine Maßnahme entgegengestellt werden um diese Arbeitslosigkeit zu verhindern. Die *friktionelle* Arbeitslosigkeit ergibt sich aus Arbeitswechselvorgängen (vgl. Egle et al. 2003, 133; Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 184). Ihr Bestehen ist somit eine statistische Konstante und kann lediglich durch die Verkürzung der Wechselvorgänge beeinflusst werden. *Niveau-, oder konjunkturelle* Arbeitslosigkeit, veraltet auch *keynesianische* oder *klassische* Arbeitslosigkeit, resultiert aus der Differenz von Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes. Sie ist die Folge eines Mangels an Beschäftigungsmöglichkeiten, welchen zwei Theorien zu erklären versuchen. Die sogenannten *Keynesianer* sehen die Ursache in einem allgemeinen Mangel der Nachfrage auf den Gütermärkten. Es handelt sich folglich um konjunkturelle Arbeitslosigkeit (vgl. Egle et al. 2003, 134; Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 183). Arbeitslosigkeit wäre demnach mit einer Erhöhung der Konjunktur zu begegnen. Entgegen diesem Erklärungsmodell stehen die Neoklassiker oder Monetaristen, nach deren Vorstellungen die Ursache in einem zu hohen und inflexiblen Lohnniveau besteht. Konkret, so deren Auffassung sei der Reallohn höher als der Vollbeschäftigungslohn, das Resultat ist ein Angebotsüberhang der Arbeitskräfte (vgl. Egle et al. 2003, 134). In diesem Denkschema müsse demnach eine Umgestaltung der Arbeitsverteilung mit einer Anpassung der Löhne nach unten erfolgen.

Wenn Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nicht zusammenpassen, weil sie in Bezug auf vermittlungsrelevante Merkmale, wie z.B. Alter, Qualifikation oder Gesundheit unterschiedlich strukturiert, oder beschaffen sind, entsteht ein *Mismatch*

und auf diesem Wege *strukturelle Arbeitslosigkeit* (vgl. Egle et al. 2003, 135; Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 184). Ursächlich ist demnach die Art der Nachfrage an Arbeitnehmer_Innen, welche maßgeblich durch die Verschiebung der Struktur der Güternachfrage und den technischen Fortschritt beeinflusst wird (vgl. Egle et al. 2003, 136; Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 184).

Arbeitslosigkeit, verursacht durch qualifikatorischen Mismatch, kann folglich durch das Ausscheiden älterer Generationen abgemildert werden. Dies konstatierten Velling und Bender bereits 1994. Sie stellten jedoch fest, dass eine Anpassung der qualifikatorischen Zusammensetzung des Arbeitskräftebestandes, durch Ein- und Austritte aus dem Arbeitsmarkt nicht genügt, um strukturelle Diskrepanzen zu beseitigen. Insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel, muss dieses Problem zu einem Teil durch berufliche Mobilität¹⁹ gelöst werden.

„Dennoch reicht die durch Neueintritt und Austritt bedingte Anpassung der qualifikatorischen Zusammensetzung des Arbeitskräftebestandes nicht aus, die strukturellen Anforderungen an den qualifikatorischen Wandel zu bewältigen. [...] Ein Teil der Anpassung muß demnach auch über die berufliche Mobilität der beschäftigten Arbeitnehmer erfolgen.“ (ebd., 212-213)

Aus dieser wirtschaftswissenschaftlichen Perspektive lässt sich demnach auch eine Option ableiten Arbeitslosigkeit abzubauen, durch die Förderung beruflicher Mobilität, worunter auch die Förderung von Zugangschancen zu formaler, beruflicher Qualifikation zu fassen wäre.

Wie sich zeigt ist Arbeitslosigkeit ein systemimmanentes Phänomen und entspringt letztendlich Marktlogik. Ursachen der Arbeitslosigkeit stehen in direktem Zusammenhang mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Arbeitnehmer_Innen sind dieser Logik durch Anforderungen an ihre Qualifikationen ebenso ausgesetzt, wie alle Bestandteile des Arbeitsmarktes. Strukturelle Arbeitslosigkeit bezeichnet eine besondere Form der Arbeitslosigkeit, welche u.a. auch durch die Beschaffenheit des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer_Innen beeinflusst wird. Um die komplexen Zusammenhänge im Bereich qualifikationsbedingter Arbeitslosigkeit exakter zu dechiffrieren, behandelt das folgende Kapitel (3.4) die Bedeutung des Wandels des Arbeitsmarktes und daraus resultierende, tendenzielle Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitnehmer_Innen. Auf diesem Wege kann ein grober Überblick über aktuelle Entwicklungen, hin zu der Frage getroffen werden, was der Markt an Qualifi-

¹⁹ Berufliche- oder auch Arbeitskräftemobilität bezeichnet die tatsächliche oder theoretisch mögliche Beweglichkeit der Arbeitskräfte in den Dimensionen Inner- und zwischenbetrieblicher, sowie regionaler-, grenzüberschreitender Mobilität. Der Grad der Arbeitskräftemobilität beeinflusst das Maß struktureller Arbeitslosigkeit (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 173).

kationen erfordert.

3.4 Zum Wandel des Arbeitsmarktes und daraus resultierende Anforderungen an formale, berufliche Qualifikationen

Im vorigen Kapitel wurde aufgezeigt, dass einem Teil von Arbeitslosigkeit ein qualifikatorischer Mismatch zu Grunde liegen kann. Ausgehend von diesem Wissen soll nun aufgezeigt werden, welche Mechanismen diesen Mismatch fördern und welche qualifikatorischen Metatrends und -Anforderungen sich aktuell abzeichnen. Um eine derart gewichtete Beschreibung vornehmen zu können, wird im Folgenden skizziert wie sich der Arbeitsmarkt Deutschlands²⁰ in den letzten 40 Jahren, maßgeblich durch die Ölkrise der 70er, entwickelt hat. Ausgangspunkt ist dieser Zeitraum, da sich seit dem wirtschaftliche Entwicklungen zugetragen haben, die bis in die Neuzeit wirken und die Erwerbsbiografien der sich damals bereits im Erwerbsleben befindlichen Kohorten beeinflusste. Zugänge zu einer solchen Darstellung können unterschiedlich sein. Vorstellbar wäre bspw. eine volkswirtschaftliche, statistische Darstellung der Gewichtung und Verschiebung einzelner Wirtschaftszweige wie es das Statistische Bundesamt (2007) unternimmt (vgl. ebd., 3 ff.). Für die Darstellung aktueller qualifikatorischer Anforderungen ist es jedoch von Vorteil den Wandel des Arbeitsmarktes, als einen sektoralen zu betrachten. Ausgehend von der Drei-Sektoren-Hypothese, wird im Folgenden Bezug zu sozialwissenschaftlichen Paradigmen der Dienstleistungs-, Wissens- und Informationsgesellschaft genommen. Die Paradigmen werden genutzt, um grundlegende Beschäftigungsentwicklungen des bundesdeutschen Arbeitsmarktes aufzuzeigen und zu erklären. Auf verwandte Begriffe wie Risiko- oder Kontrollgesellschaft wird hierbei bewusst nicht eingegangen, da diese von ihrer thematischen Gewichtung für diese Arbeit nicht von Bedeutung sind. Ebenfalls soll nicht der Frage nachgegangen werden, inwiefern es sinnvoll ist Arbeitsabläufe oder Wissensbasierung als Grundlage zur Beschreibung einer Gesellschaft zu nehmen, wie Kübler (2009) es in seinem Werk „Mythos der Wissensgesellschaft“ tut (vgl. ebd., 17). Vielmehr sollen Termini erarbeitet werden, um den Wandel der Arbeitswelt auf struktureller Ebene erläutern zu können.

Sappelt (2011) und Bourcarde (2012a) konstatieren, Anfang der 70er Jahre einen massiven rezessiven Schock der Weltökonomie, ausgelöst durch die ausgelöst durch

²⁰ Wird hier vom Arbeitsmarkt Deutschlands gesprochen, schließt dies den Arbeitsmarkt der ehemaligen DDR bis zur Wende 1990 aus.

die damalige Ölkrise. Erstmals stagnierte das wirtschaftliche Wachstum seit Ende des 2. Weltkrieges. Ein Beschäftigungsrückgang in der industriellen Produktion war festzustellen (vgl. Sappelt 2011, 33; vgl. Bourcarde et al. 2010, 251). Zur selben Zeit stieg die Arbeitslosigkeit in der BRD an. Das Vorkrisenniveau wurde bis heute nicht wieder erreicht, wie die BA (2012a) herausstellt (vgl. ebd., 6). In diesem Zuge kam es zu einer Suche nach wirtschaftspolitischer Neuorientierung. Diese sollte neue Wachstumsperspektiven und Arbeitsbereiche eröffnen (vgl. Sappelt 2011, 33).

Sehr langsam kam es zu einem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformationsprozess, der bis in die Gegenwart andauert und deren Tiefendimensionen, noch immer nicht recht zu ermessen sei. Ein Prozess, in dem der *sekundäre Sektor* der *Industrie* vom *tertiären Sektor* der *Dienstleistungen* überlagert wird (vgl. Abbildung 1). Das bedeutet, dass Arbeitsplätze in der Industrie abnehmen, wohingegen jene in der Dienstleistung zunehmen. Spätestens seit Ende der *Industriegesellschaft* wird von der *Dienstleistungsgesellschaft*²¹ gesprochen um unsere Gesellschaft zu beschreiben (vgl. Sappelt 2011, 34).

Der Begriff Dienstleistungsgesellschaft gründet sich auf unterschiedlichen Definitionen, beschreibt aber letztlich immer national-ökonomische Tendenzen die die Sozialstruktur prägen. Nach Voelzkow (2003) beispielsweise gilt eine Gesellschaft als Dienstleistungsgesellschaft, ist der Anteil der Beschäftigten in diesem Sektor vorrangig (vgl. ebd., 394). Sappelt (2011) hingegen zieht die Grenze zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft anhand des Bruttoinlandsproduktes (BIP). Sein Beleg für die Wahrhaftigkeit einer dienstleistungsorientierten Volkswirtschaft ist ein Anteil von 50% des BIPs durch den Dienstleistungssektor (vgl. ebd., 35).

In der Dienstleistungsgesellschaft werden all jene Tätigkeiten, die Menschen für andere Menschen erbringen, kapitalisiert (vgl. ebd., 34). Eine *Dienstleistung* kann im wirtschaftlichen Sinne als (immaterielles) Produkt gesehen werden.

„Die Gemeinsamkeiten [Anm.: in Bezug auf die anderen Sektoren] bestehen lediglich darin, dass die Arbeit kein materielles Endprodukt hervorbringt, sondern sich in performativen Vollzug erschöpft.“ (ebd., 34)

Der Dienstleistungssektor wird in drei Kategorien unterteilt. Zum einen gibt es *personenbezogene* Dienstleistungen, wie z.B. Kinderbetreuung, Erziehung oder Pflege. Weiter gibt es die *wirtschaftsbezogenen* Dienstleistungen, wie beispielsweise Finanzverwaltung, Versicherungen oder Beratungen jeglicher Art. Die letzte Kategorie

²¹ Zurückzuführen auf Jean Forasté (1907 – 1990), er sah in der Dienstleistungsgesellschaft die Lösung von dem Problem der Massenarbeitslosigkeit (vgl. Kübler 2009, 23).

umfasst *sonstige* Dienstleistungen, die sich anderweitig nicht einordnen lassen, wie z.B. Gesundheit, Unterhaltung, Forschung usw. (vgl. Sappelt 2011, 34).

Rationalisierungsprozesse, wie z.B. *Outsourcing*²² oder *Automatisierung*²³ trieben den Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft voran. Dabei entstehen nicht immer neue Arbeitsplätze. Tätigkeiten, die vorher an den sekundären Sektor angegliedert waren, werden an andere Unternehmen und somit an den tertiären Sektor abgegeben. Die Unternehmen spezialisieren sich. In der Folge entstehen, um die gleichen Tätigkeiten ausführen zu können, auf der einen Seite höherqualifizierte Arbeitsstellen (wie z.B. neue Chefetagen in Dienstleistungsunternehmen), auf der anderen Seite jedoch auch neue, gering qualifizierte Stellen (vgl. ebd., 35). Gesamtgesellschaftlich gesehen, belegen und prognostizieren unterschiedliche Quellen einen allgemeinen Abwärtstrend der Nachfrage an gering qualifizierten, ein relativ konstantes Feld an Tätigkeiten an mittlerer Qualifikation und einen hohen Anstieg an höher und hoch qualifizierten Tätigkeiten (vgl. Weinkopf et al. 2016, 10; Abbildung 2, 16, BMAS 2013a, 23 ff.). Bspw. geht aus einer vom IAB (2010) herausgegebenen Statistik über die Beschäftigungsentwicklung der Altersgruppe der 15 bis unter 65 Jährigen von 1999 bis 2008 in Westdeutschland, ein erheblicher Rückgang der Nachfrage an Arbeitsplätzen ohne Berufsausbildung (-17,7%), eine leichte Abwärtstendenz bei Tätigkeiten mit Berufsausbildung (-4,9%) und ein hoher Anstieg an Arbeitsverhältnissen, die einen Fach- oder Hochschulabschluss voraussetzen, hervor. Diese sind mit einem Plus von insgesamt 28,5% erheblich gestiegen (vgl. Abbildung 2). Bourcarde et al. (2010) folgern aus dieser Entwicklung abnehmende Arbeitsmarktchancen für bildungsfernere Schichten, da der industrielle Sektor vormals viele Arbeitsplätze ohne großen Ausbildungsbedarf zur Verfügung gestellt hat (vgl. ebd., 251). Hinzu kommen grundsätzlich veränderte Anforderungen an die Arbeitsplätze von heute:

„Dienstleistungstätigkeiten fordern heute kommunikative und abstrahierende Fähigkeiten, so dass selbst für Berufe, die noch vor einigen Jahren mit einer niedrigen oder mittleren Qualifikation ausgeübt werden konnten, nunmehr hohe Qualifikationen benötigt werden. Auf diese Weise ist ein Arbeitsmarkt entstanden, der immer weniger Arbeitsplätze für geringqualifizierte Menschen zur Verfügung stellt.“ (ebd., 251)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2015) widerspricht jedoch dieser Auffassung. Es beruft sich dabei auf eine Untersuchung von Autor und Dorn (2013). Beide Autoren konstatieren der amerikanischen Wirtschaft im Zeitraum 1980-

²² Outsourcing bezeichnet die Verlagerung von Arbeiten aus einem Betrieb heraus (vgl. Sappelt 2011, 35).

²³ Automatisierung bezeichnet den Prozess der Reorganisation von Arbeitsplätzen ausgelöst durch die Einführung arbeitssparender Maschinen (vgl. Voelzkow 2003, 394).

2005, eine *Beschäftigungspolarisierung*²⁴ in Form einer Zunahme an gering- und hoch qualifizierten Stellen, ausgelöst durch Automatisierungsprozesse (vgl. BMAS 2015, 16; Autor et al. 2013, 1553). Angesichts der Ergebnisse verschiedener Untersuchungen der deutschen Wirtschaft bleibt fraglich ob die Ergebnisse von Autor und Dorn auf Deutschland zu übertragen sind.

Mittlerweile zeichnet sich ab, dass die Begriffe Dienstleistungsgesellschaft und – sektor ungeeignet sind der wachsenden Dynamik und Bedeutung wissensbasierter Dienstleistungen und den damit verbundenen Anforderungen an Arbeitnehmer_Innen gerecht zu werden. Aus diesem Grund sprechen einige Autoren seit längerem von einem Wandel hin zur *Informations-* und/oder *Wissensgesellschaft*. Oftmals werden beide Begriffe synonym verwendet, so z.B. von Nico Stehr (vgl. Maasen 2006, 194). Beide Begriffe liegen nahe beieinander, bedienen sich jedoch unterschiedlicher Perspektiven. Die Entwicklung neuartiger Technologien hat neue Märkte und neue Absatzmöglichkeiten im In- und Ausland geschaffen. Neue flächendeckende Techniken boten schnellere und einfachere Informationsübermittlung, welche die heutige Arbeitsweise signifikant beeinflusst (vgl. Sappelt 2011, 37). Immer mehr wirtschaftliche Aktivitäten wurden und werden über die neuen Informationstechnologien vollzogen. Nationale Grenzen und Grenzen in Unternehmen wurden so überwunden. Es entwickelte sich über digitale Netzwerke eine neue technische Infrastruktur. So wurde durch die digitale Revolution der Strukturwandel der Arbeitswelt entscheidend vorangetrieben (vgl. ebd., 38 ff). Sappelt (2011) spricht in diesem Zusammenhang von „[...] einem grundlegenden Wandel der globalen Wirtschaftsordnung [...]“ (ebd., 40). Zillien (2009) konstatiert, der Begriff Informationsgesellschaft umschreibt die Verwurzelung neuartiger Kommunikationstechnologien und deren gesellschaftsprägende Folgen (vgl. ebd., 9). Auch Maasen (2006) führt die Debatte auf die Idee der Revolution der Kommunikationstechnologien zurück (vgl. ebd., 194). Dieses Paradigma legt den Fokus demnach mehr auf Informationen und deren Bereitstellung, Übertragung, Vermittlung sowie Nutzung. Um relevante Strukturen gesellschaftlicher Reproduktion und deren Beziehung zu Individuen erklären zu können, greift die Dimension der Informationsgesellschaft zu kurz.

Aus diesem Grund scheint der Begriff der Wissensgesellschaft geeigneter. Er fokus-

²⁴ Polarisierung in diesem Zusammenhang meint eine Abnahme der Nachfrage an mittleren, im Vergleich zu höheren und niedrigeren Qualifikationen. Im Zuge dieses Vorgangs kann es zu einer Steigerung der Löhne an den Polen in Relation zu den Löhnen in der Mitte kommen (vgl. BMAS 2015, 17).

siert das Wissen und dessen gesellschaftliche Bedeutung, verweist jedoch ebenfalls auf die Notwendigkeit der Verarbeitung von Informationen und somit auch auf die subjektive Ebene. Darüber hinaus beinhaltet er soziale, wirtschaftliche, politische und kulturelle Aspekte (vgl. Zillien 2009, 9). Der Begriff selber geht auf Robert Lanes Artikel von 1966 „The Decline of Politics and Ideology in a Knowledgeable Society“ zurück. Damals sprach Lane als erster von einer *wissensbasierten Gesellschaft*. Innerhalb dieser werden in unterschiedlichen Teilbereichen des gesellschaftlichen Lebens systematisch Strukturen und Institutionen, die Wissen produzieren, hergestellt und erweitert. Die Art der Problemlösung ändert sich dadurch signifikant. Es werden zunehmend Strukturen und Prozesse untersucht und analysiert mit dem Ziel, diese zu optimieren. Theoretisches und wissenschaftliches Wissen fließt damit häufiger als früher in Planungen und Maßnahmen mit ein (vgl. Maasen 2006, 193 ff.). Wie sich diese Wissensbasierung in allen Wirtschaftssektoren auswirkt, verdeutlicht die aktuelle, politische Debatte um den Begriff *Industrie 4.0*²⁵, dessen Inhalte sich teilweise mit den hier vorgestellten überschneiden (vgl. BMAS 2015, 15). Die Art zu produzieren spiegelt wiederum den Wandel der Arbeitswelt wider. Wenn immer häufiger theoretisches (wissenschaftliches) Wissen zur Analyse und Planung von Problemlösungen einfließt, ergeben sich daraus neue Arbeitsfelder. Folglich bedarf es ebenso Menschen die dieses Wissen erarbeiten, erweitern und vermitteln, wie Menschen die dieses Wissen anwenden können und Vermittlungsstrukturen herstellen und erweitern. Wissensbasierung wirkt sich auf diese Weise auf Berufsfelder, damit auf berufliche Anforderungen und im gleichen Zug auf formale Qualifikationen aus.

In der freien Wirtschaft zwingt der globale Wettbewerb zu Innovationen. Laut Leszczensky et al. (2011) ist Innovation in wissensintensiven Bereichen ein konstitutiver Wettbewerbsparameter. Akademiker_Innen spielen in diesem Innovationswettbewerb eine Schlüsselrolle. Im Bereich der wissensintensiven Wirtschaftszweige ist hier insbesondere wissenschaftlich ausgebildetes Personal für Forschung und Entwicklung, wie Naturwissenschaftler_Innen und Ingenieur_Innen, aber auch Personal für hochwertige Dienstleistungsfunktionen (wie z.B. Produkt- und Programmplanung, Entwicklung, Konstruktion, Marketing und Finanzierung) gefragt (vgl. ebd., 13). *Wissensarbeiter_Innen* tragen ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihre Kommunikationsbereitschaft in Organisationen hinein. Sie übernehmen Verantwortung und beteiligen

²⁵ Der Begriff Industrie 4.0 beschreibt einen Umbruch in der Art des Produzierens, mittels hochautomatisierter und vernetzter industrieller Produktions- und Logistikketten (vgl. BMAS 2015, 15).

sich an Verbesserungen (vgl. Maasen 2006, 197). Sie qualifizieren sich außerhalb oder innerhalb der Organisation entsprechend der organisationalen Anforderungen weiter. Auf Grundlage ihrer spezifischen Qualifikationen und Ressourcen arbeiten sie in Unternehmen und werden zu einem entscheidenden Produktionsfaktor. Wenn Wissen eine Arbeitsressource ist, muss es sich weiterentwickeln und anpassen. Deshalb muss es stets kontinuierlich erworben und revidiert werden. Wissensarbeiter_Innen müssen sich der Halbwertszeit dessen bewusst sein (vgl. ebd., 196).

Damit ist ein wichtiger Punkt angesprochen. Wissensarbeiter_Innen sind zwar Innovationsträger_Innen und Produktionsmittel, aber selbst verantwortlich dafür, ihr Wissen zu erweitern. Im Sinne neoliberaler Logik wird an die Wissensarbeiter_Innen die Verantwortung für sich selbst, ihr Wissen und ihre Kompetenzen permanent zu erweitern, gestellt (vgl. ebd., 12). Ihnen bleibt die Wahl, dieser Anforderung gerecht zu werden oder im schlimmsten Fall aus dem Arbeitsmarkt verdrängt zu werden.

Es bleibt zu erwähnen, dass diese Begriffe nicht auf Grundlage der klassischen drei Sektoren Hypothese gründen. Jedoch erweitert Stehr das Verständnis dieser Hypothese und spricht davon, dass sich ein weiterer Sektor der Produktion herausbildet, der der *Wissenschafts-* und *Bildungspolitik* (vgl. ebd., 194).

Der Strukturwandel der Arbeitswelt generiert immer neue Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitnehmer_Innen, wodurch anerkannte Ausbildungsberufe an Bedeutung verlieren, gewinnen oder Berufe neu entstehen. Die 2011 von der BA veröffentlichte Klassifikation der Berufe, verdeutlicht diesen Wandel. Sie wurde zum Jahre 2011 neu erarbeitet, da die alte Klassifikation als nicht mehr zeitgemäß und überaltert eingestuft wurde. Das lag z.B. daran, dass über die letzten 50 Jahre viele Produktions- und Fertigungsberufe bedeutungslos geworden sind (vgl. ebd., 6).

Die zu Anfang des Kapitels angesprochene, scheinbare Evidenz der Aussage Qualifikationen, bzw. eine Berufsausbildung verbessere die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt, muss angesichts obsolet werdender, Marktmechanismen unterworfenen Angebots- und Nachfrageverhältnisse beruflicher Qualifikation differenziert werden. Nicht Qualifikationen oder Berufsausbildungen allgemein verbessern die Teilhabechancen, sondern insbesondere nachgefragte, verwertbare Qualifikationen.

Es ist also festzustellen, dass sich die Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ständig verschiebt. Auf qualifikatorischer Ebene lässt sich ein Trend weg von gering qualifizierten, hin zu immer höherqualifizierten Tätigkeiten ablesen, was die Arbeitsmarktchancen in den jeweiligen Sektoren verändert. Adamy (2016a) unter-

streicht dies.

„Der Fachkräftebedarf steigt und Einfacharbeitsplätze nehmen tendenziell ab, was die Arbeitsmarktrisiken für einzelne Personengruppen erhöht.“ (Adamy 2016a, 359) Lebenslanges Lernen muss demnach nicht allein nur zur Steigerung von Konkurrenzfähigkeit dienen, sondern allgemein zur Beibehaltung von Beschäftigungsfähigkeit im Sinne verwertbaren Humankapitals. Wie die vorangegangenen Ausführungen zeigten, ist strukturelle Arbeitslosigkeit systemimmanent. Um dieses Problem zu lösen, bedarf es folglich realer Möglichkeiten sich berufliche Qualifikationen anzueignen oder zu erneuern. Das schließt tatsächliche Zugangsmöglichkeiten ebenso so ein, wie eine adäquate Förderung hin zur Erwerbsfähigkeit. Auch Kaiser (2010) konstatiert steigende Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer_Innen und den Rückzug des Lebensarbeitsverhältnisses. Menschen haben in hoch qualifiziert zu besetzenden Stellen besonders gute Chancen, insofern sie sich durch ein hohes Maß an örtlicher und beruflicher Flexibilität auszeichnen. Im Gegenzug dazu seien gering qualifizierte Stellen durch hohe Arbeits- und Einkommensrisiken geprägt. Deutschland als Exportland ist in besonderem Maße von konjunkturellen Schwankungen abhängig. Zudem gehören Massenentlassungen zu den Globalisierungsfolgen von Outsourcing. Was die Risiken gering qualifizierter Arbeitnehmer_Innen und die Lohnungleichheit beflügelt (vgl. ebd., 271).

Sind demnach die Risiken ungleich verteilt und von höheren Instanzen abhängig, so muss Arbeitsmarktpolitik daran ausgerichtet sein Beschäftigungsfähigkeit herzustellen. An dieser Stelle schließt sich der Kreis in Bezug auf den Zugang zu formaler beruflicher Qualifikation und es ergeben sich folgende Schlüsse: Ist die Abwertung berufsbezogenen Wissens systemimmanent oder werden gar einige Berufsausbildungen im Zuge der Arbeitsmarktentwicklungen obsolet, braucht es reale Chancen um neues Wissen in Form formaler beruflicher Qualifikation erlangen zu können. Arbeitslose Personen sind in besonderem Maße qualifikatorisch benachteiligt und darauf angewiesen ihr berufsbezogenes Wissen zu erneuern, da sie dies nicht während ihrer Erwerbstätigkeit erlangen können und auch von betrieblichen Weiterbildungen ausgeschlossen sind. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Nachfrage gering qualifizierter Stellen und der wachsenden Bedeutung höherqualifizierter Tätigkeiten droht auf der Arbeitnehmer_Innen-Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ein Ungleichgewicht, welches im Falle eines Überangebots gering qualifizierter Arbeitnehmer_Innen zu latenter Arbeitslosigkeit führen kann. Ausgehend von den bisherigen Ergebnissen, ist

die maximale Förderung des Qualifikationsniveaus dieser Adressat_Innengruppe anzustreben.

3.5 Strukturmerkmale der Langzeitarbeitslosigkeit

In diesem Unterkapitel sollen Strukturmerkmale der Langzeitarbeitslosigkeit vorgestellt werden, um einen Überblick über die Adressat_Innengruppe und deren Besonderheiten zu erarbeiten. Eine Bestandsaufnahme bildet die Grundlage, einer späteren Ableitung strategischer Maßnahmen. Eine Darstellung warum im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit auch von *verfestigter Arbeitslosigkeit* gesprochen wird, wird aus methodischen Gründen im Kapitel 3.6 erörtert.

Unter *Langzeitarbeitslosigkeit* versteht das Gesetz, entsprechend des § 18 Abs. 1 SGB III, Menschen die mehr als zwölf Monate durchgehend arbeitslos gemeldet waren. Vertiefende Informationen zur Langzeitarbeitslosigkeit werden ebenfalls aus methodischen Gründen erst im nachfolgenden Unterkapitel thematisiert. Strukturelle Merkmale der Langzeitarbeitslosigkeit stehen in einem engen Verhältnis zu Beschäftigungschancen. Die BA (2016a) nutzt in entsprechenden Analysen den Terminus *Vermittlungshemmnisse* (vgl. ebd., 8). Eine aktuelle Untersuchung hierzu liefern Achatz et al. (2011). Vermittlungshemmnisse werden anhand einer Angabe zur Abgangswahrscheinlichkeit aus dem Leistungsbezug klassifiziert²⁶. Zu den größten Vermittlungshemmnissen zählen die Merkmale *Frauen mit und ohne Partner mit einem Kind unter 3 Jahren*, an dritter Stelle steht ein *Alter ab 51 Jahren*, gefolgt von einem *kontinuierlichen Leistungsbezug*. Weitere Hemmnisse finden sich im Gesundheits-, Bildungs- und Kulturbereich (vgl. Tabelle 2). Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass vor allem Menschen in unflexiblen Lebenslagen und mit Defiziten im Erwerb kultureller- und bildungsspezifischer Kenntnisse und Kompetenzen schlechtere Chancen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt haben.

Komplexe Problemlagen²⁷ oder im Wortgebrauch Sozialer Arbeit, multiple Problemlagen, verschlechtern die Integrationschancen maßgeblich. Abbildung 3 zeigt eine entsprechende Korrelation zwischen abnehmenden Arbeitsmarktchancen bei zunehmenden Vermittlungshemmnissen auf. Die Adressat_Innengruppe der Arbeitslosen ist in besonderem Maße von multiplen Problemlagen betroffen. So weisen nur

²⁶ Die Ergebnisse beziehen sich auf Abgangswahrscheinlichkeiten in Erwerbstätigkeiten mit einem Einkommen von mehr als 400 € (vgl. Bauer 2015, 8).

²⁷ Als komplexe Problemlage werden individuelle Situationen bezeichnet in denen sich mehrere Probleme häufen (vgl. Bauer 2015, 8).

8% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten keine Vermittlungshemmnisse auf, 22% nur eins, zwei Drittel hingegen mehrere (vgl. Achatz et al. 2011, 29).

Aus Vermittlungshemmnissen lassen sich auch besondere Herausforderungen der Zielgruppe ableiten. Adamy (2016a) vertieft die Erkenntnis hinderlicher, unflexibler Lebensverhältnisse und weist auf die Bedeutung struktureller Hürden zur Aufnahme einer Qualifizierungsmaßnahme hin. Präsenzzeiten von Maßnahmen können bspw. mit Kinderbetreuung und Familienaufgaben kollidieren. Ebenso infrastrukturelle Besonderheiten ländlicher Regionen, wie die öffentliche Verkehrsanbindung. Hieraus leitet er das Erfordernis flexibler Qualifizierungsmaßnahmen ab (vgl. ebd., 351-352).

Die hier angesprochenen Vermittlungshemmnisse spiegeln sich in den Strukturen der Arbeitslosigkeit nach deren Dauer wider. Folgende Daten generieren sich aus dem Jahresdurchschnitt 2015 (vgl. BA 2016a, 8). Menschen ab einem Alter von 55 Jahren haben bspw. ein höheres Risiko als andere Altersgruppen, langzeitarbeitslos zu werden (vgl. Abbildung 4). Dieselbe Abbildung zeigt auch auf, dass Frauen ein höheres Risiko aufweisen langzeitarbeitslos zu werden als Männer, auch wenn sie mit insgesamt 1,28 Millionen Arbeitslosmeldungen, im Vergleich zu Männern mit 1,52 Millionen weniger oft arbeitslos werden. Begründet wird dieses Risiko mit der erhöhten Schwierigkeit Beruf und Familie zu vereinen (vgl. BA 2016a, 9). Wie bisherige Ausführungen es bereits vermuten ließen, zeigt Abbildung 5 auf, dass Menschen mit einer höheren Berufsausbildung seltener arbeitslos werden und kürzere Bezugszeiten aufweisen als Menschen mit einem geringeren Qualifikationslevel. Immerhin besitzen 47% der arbeitslosen Personen keinen Berufsabschluss, 42% von ihnen waren zwölf Monate und länger arbeitslos. Von der Gesamtzahl langzeitarbeitsloser Personen hatten insgesamt 53% keine abgeschlossene Berufsausbildung. Insgesamt ist das Risiko gering qualifizierter Personen mit 26% überdurchschnittlich zu bewerten in eine verfestigte Arbeitslosigkeit zu geraten. (vgl. BA 2016a, 10). Wie sich im Kapitel 3.4 bereits abzeichnete, ist Geringqualifizierung tatsächlich mit einem hohen Risiko verbunden arbeitslos zu werden bzw. in verfestigte Arbeitslosigkeit zu geraten. Diese Risiken bestätigt die etwas ältere Untersuchung von Weber und Weber (2013) gleichermaßen (vgl. ebd., 1).

Wie sich zeigt sollten in der Analyse von Zugängen formaler beruflicher Qualifikation verschiedene Perspektiven Beachtung finden. Die institutionelle Perspektive, wie sie in dieser Arbeit eingeschlagen wurde, stellt gleichwohl nur einen Teil der Realität dar. Zur Erfassung eines umfassenden Bildes verunmöglichender bzw. benachteiligender

Strukturen, sollten Zugänge ebenfalls aus lebensweltlicher und infrastruktureller Sicht betrachtet werden. Diese Perspektiven würden den Rahmen dieser Arbeit jedoch übersteigen und wären separater Forschungssettings würdig.

Wie sich zeigt ist die Adressat_Innenengruppe Arbeitsloser von großer Heterogenität und multiplen Problemlagen geprägt. Angesichts der vorgestellten Ergebnisse ist davon auszugehen, dass teils strukturelle, teils individuelle Probleme sich gegenseitig bedingen können und so neben der qualifikatorischen Komponente eine Arbeitsaufnahme zusätzlich erschweren bzw. verunmöglichen können. Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation sind demnach nicht lediglich aus institutioneller Perspektive, sondern auch aus lebensweltlich, infrastruktureller Sicht zu denken. Dieser Perspektiverweiterung, käme ein separates Forschungssetting gerecht.

Unter Maßgabe multipler Problemlagen, steht Arbeitsintegration vor einer komplexen Aufgabe, welche einen intensiven Einzelfallbezug erfordert. Die Förderung formaler, beruflicher Qualifikation kann somit in komplexen Fällen nicht an erster Stelle der Handlungsstrategien stehen, sollte aber im Hinblick auf die tendenzielle Geringqualifizierung der Adressat_Innenengruppe sowie aktueller Erfordernisse des Arbeitsmarktes, entsprechende Maßnahmen flankieren. Reale Chancen des Zugangs zu formaler, beruflicher Qualifikation könnten zudem präventiv wirken und Handlungsautonomen stärken.

Wie sich zeigt, weisen gering qualifizierte Menschen ein hohes Risiko auf in eine verfestigte Arbeitslosigkeit zu geraten. Dieses Ergebnis stützt die These aus dem vorangegangenen Kapitel 3.4, im gering qualifizierten Sektor herrsche tendenziell ein Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage an Arbeitskräften. Die Folge ist eine erhöhte Konkurrenz in diesem Segment des Arbeitsmarktes, welches die schwächsten Arbeitnehmer_Innen verdrängt und zu verfestigter Arbeitslosigkeit führt. Der staatlichen Solidargemeinschaft und insbesondere der Arbeitsverwaltung sollte demnach daran gelegen sein arbeitslose Personen zu unterstützen, damit sie höherqualifizierte Stellen erreichen können. Die Förderung formaler beruflicher Qualifikation ist bereits aus den hier genannten Gründen eine Notwendigkeit. Im Sinne einer Ermöglichung, wäre eine Förderung auch außerhalb des Wirkungsbereichs der Arbeitsverwaltung zu erreichen, bspw. ermöglichende Strukturen der Ausbildungsaufnahme.

3.6 Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktchancen, formaler beruflicher Qualifikation und der Länge von Arbeitslosigkeit

Im Folgenden wird der Zusammenhang von Arbeitsmarktchancen formaler, beruflicher Qualifikation und Arbeitslosigkeit dargestellt, sowie deren Wechselwirkungen auf Erwerbsbiografien beleuchtet. Ein Hauptaugenmerk liegt dabei auf den Arbeitsmarktchancen im Zeitverlauf, weshalb in diesem Unterkapitel auf den gesetzlich definierten Begriff der Langzeitarbeitslosigkeit eingegangen wird. Dessen Erfassungslücken werden genutzt, um auf ein Phänomen hinzuweisen, welches mittels gegebener Statistiken schwer zu erfassen ist und in der Fachöffentlichkeit bisher eher unter dem Terminus prekärer Beschäftigungsverhältnisse²⁸ subsumiert ist (vgl. Brinkmann et al. 2006), bzw. eine Folge dessen ist. Die Rede ist von Menschen deren Lebenslage von einem stetigen Wechseln zwischen Leistungsbezug und Phasen der Erwerbstätigkeit geprägt ist. Ein Phänomen, welches maßgeblich auf den Zusammenhang des Erwerbs beruflicher Qualifikation und Arbeitsmarktchancen deutet. Segbers (2016) verweist, wenn auch etwas polemisch in seiner Gesamtartikulation, als einer der Wenigen auf dieses Phänomen.

„Sie [Anm.: ALG-II-Leistungsempfänger_Innen] leben und arbeiten zirkulär im Niedriglohnsektor und mit Transferleistungen sozial entschert. Sie haben kaum Chancen, diesen prekären Verhältnissen entkommen zu können.“ (ebd., 696)

Statistisch gesehen ist ein Zusammenhang zwischen der Länge von Arbeitslosigkeit und schlechten Arbeitsmarktchancen offenkundig. Abzuleiten ist dies aus Abgängen der Arbeitslosen in den Bereichen SGB II und III in den ersten Arbeitsmarkt²⁹. Im März 2016 konnten durchschnittlich 14,9 % der Menschen in der Arbeitslosenversicherung (ALG I) ihre Arbeitslosigkeit durch Abgang in den ersten Arbeitsmarkt beenden, wohingegen dies lediglich 3,3 % der Arbeitslosen des SGB II-Bereichs taten (vgl. BA 2016e, 30). Laut Adamy (2016b) fallen die Integrationschancen von Langzeitarbeitslosen noch schlechter aus. Sie liegen gegenüber dem Jahr 2007 sogar noch um 1,7% niedriger (vgl. ebd., 390). Im Hinblick auf die Nachrangigkeitskonstruktion der Versicherungsarten und die Abhängigkeit des Merkmals Langzeitarbeitslos von der Länge des Leistungsbezugs, lässt sich hieraus eine Korrelation ableiten. Je

²⁸ Eine Beschäftigung gilt entsprechend Brinkmann et al. (2006) als prekär wenn Beschäftigte durch sie unter ein in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiertes, Mindestmaß an Einkommen, Schutz und Integrationsniveau sinken. Als prekär ist eine Beschäftigung ebenfalls zu sehen wenn sie mit subjektiven Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheiten zu Lasten der Beschäftigten einhergeht (vgl. Brinkmann et al. 2006, 17).

²⁹ Der Begriff erster Arbeitsmarkt bezeichnet reguläre Beschäftigungsverhältnisse, die ohne Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik zustande gekommen sind (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 189).

länger Arbeitslosigkeit andauert, desto geringere Arbeitsmarktchancen ergeben sich für die Betroffenen. Dem Begriff Langzeitarbeitslosigkeit liegt folglich eine Erwerbschancenperspektive inne.

Eine adäquate statistische Erfassung der Personengruppe, entsprechend der inhärenten Problematik geringer Arbeitsmarktchancen, findet durch administrative Besonderheiten der gesetzlichen Begriffsdefinition, Langzeitarbeitslosigkeit, ihre Grenzen. Die eigentliche Problematik wird auf diese Weise nicht oder nur teilweise abgebildet. Ursächlich sind Ausschlusskriterien des Begriffs, analog der gesetzlich definierten Arbeitslosigkeit in §16 SGB III. Im Falle der Langzeitarbeitslosigkeit wirken sich diese auf die Aussagekraft der Statistik noch negativer aus, was im Folgenden dargestellt werden soll. Die statistische Langzeitarbeitsloseiterfassung kann unterbrochen werden, ohne dass eine Person tatsächlich einer Erwerbsarbeit nachgegangen ist. Ursächlich hierfür können Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik oder Krankheit sein (vgl. BA 2016d, 22).

Kurze Phasen von Erwerbstätigkeit führen folglich ebenfalls dazu die Erfassung von Langzeitarbeitslosigkeit zu beenden (vgl. Lietzmann 2016, 335). Der Langzeitarbeitslosigkeitsstatistik fehlt es demnach an Aussagekraft über tatsächliche Erwerbsbiografien, da sie lediglich eine statistische Momentaufnahme darstellt und keine Fallverläufe nachzeichnet. Eingangs erwähnte Lebenslagen, die von einem stetigen Wechsel zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und aufstockenden Leistungen zur Grundsicherung³⁰ geprägt sind, können und werden auf diesem Wege nicht dargestellt. Im Verlauf werden solche Biografien als *Erwerbswechselbiografien*³¹ bezeichnet werden.

Erst bei genauerer Betrachtung einschlägiger Literatur finden sich Hinweise auf diese Biografien, deren Ursachen multifaktoriell bedingt sind. Velling und Bender fanden bspw. bereits 1994, einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit, beruflicher Mobilität und dem Qualifikationsniveau, welcher einen Hinweis auf dessen Ursache zulässt.

„Längere Phasen der Nichterwerbstätigkeit erhöhen tatsächlich die berufliche Mobilität. Auch nach Beschäftigungsaufnahme wechseln Arbeitnehmer mit einer längeren ver-

³⁰ Aufstockende Leistungen der Grundsicherung kann eine Person beantragen, die trotz voller Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt nicht decken kann, Ansprüche sind in §7 Abs. 1 Ziff. 3 SGB II, § 9 Abs. 1 SGB II und § 11 SGB II geregelt.

³¹ Es werden bewusst nicht Begriffe wie Prekariat oder prekäre Arbeit, wie z.B. bei Brinkmann et al. 2006, verwendet, weil der Fokus hier nur am Rande auf den zugrunde liegenden Arbeitsmarktstrukturen liegt. Begriff Erwerbswechselbiografien bezieht sich vielmehr auf die Chancenaspekte vergleichbarer Erwerbsbiografien, welche sich im unteren Segment des Arbeitsmarktes konstituieren.

gangenen Nichterwerbstätigkeitsphase häufiger, jedoch nimmt diese höhere Wechselwahrscheinlichkeit mit der Zeit ab, wenn nach und nach neues berufsspezifisches Humankapital erworben wird.“ (Velling et al. 1994, 229)

Der Erwerb von Humankapital unterstützt folglich eine berufsspezifische Positionierung und führt somit zu kontinuierlicheren Erwerbsverläufen. Auf der anderen Seite fördert Arbeitslosigkeit die Entwertung von Humankapital.

„Die fachlichen und außerfachlichen Qualifikationen von Arbeitslosen gehen infolge des Nichtgebrauchs von Humankapital allmählich verloren.“ (Egle et al. 2003, 146) Dabei ist es unerheblich ob eine Person tatsächlich Humankapital verloren hat. Die Antizipation der potenziellen Arbeitgeber_Innen, eine Person sei durch Arbeitslosigkeit weniger produktiv als andere, ist hierfür entscheidend (vgl. ebd., 146). Unstetige Erwerbsbiografien gehen somit mit geringem Humankapital einher. Berufswechsel erschweren zudem den Erwerb berufsspezifischen Humankapitals. Derzeit gibt es bzgl. dieses Zusammenhangs keine neueren Untersuchungen. Unter Bezugnahme auf die Investitionshypothese der Humankapitaltheorie, ist davon auszugehen, dass dieser Zusammenhang heute noch besteht. Arbeitnehmer_Innen und Arbeitgeber_Innen wären insofern beiderseitig daran interessiert den Nutzen aus Humankapitalinvestitionen gewinnträchtig zu gestalten. Es entsteht ein beiderseitiger Wille zum Aufrechterhalten des Arbeitsverhältnisses. Im Falle eines Arbeitsplatzwechsels würden Arbeitnehmer_Innen zudem eher in Bereiche wechseln in denen sie ihr Kapital anwenden können, da sie mit einem höheren Einkommen rechnen können. Beide Faktoren führen zur Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen und somit zur Verwendung von Humankapital.

Die hohe berufliche Fluktuation gering qualifizierter Personen kann auch auf die Beschaffenheit der dortigen Arbeitsplätze zurückgeführt werden. Im Niedriglohnsektor finden sich oftmals atypische Beschäftigungsverhältnisse (Beschäftigungen in Teilzeit, befristete, geringfügige oder in Zeitarbeitsfirmen), während auf der anderen Seite des Marktes das Normalarbeitsverhältnis (sozialversicherungspflichtige Vollzeittätigkeit die dauerhaft besteht, unbefristet ist und geregelte Arbeitszeiten aufweist) weiterhin zu großen Teilen besteht. Kommt es zu einer Polarisierung, spricht von einer Dualisierung des Arbeitsmarktes³² (vgl. BMAS 2015, 22 ff.). Die ohnehin bestehende Aneignungsschwierigkeit berufsspezifischen Humankapitals im gering qualifizierten Sektor, wird durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse in diesem zusätzlich verschärft.

³² Wie bereits in Kapitel 3.4 dargestellt muss die These der Dualisierung des deutschen Arbeitsmarktes als widerlegt angesehen werden.

Betrachtet man die Dynamik der zu- und Abgänge aus der Langzeitarbeitslosigkeit wird die Existenz von Erwerbswechselbiografien deutlicher. Im Jahr 2015 beendeten 1,4 Millionen Menschen ihre Langzeitarbeitslosigkeit, es kamen jedoch auch 1,39 Millionen hinzu. Hieraus leitet die BA (2016a) ab, dass nicht jeder Abgang aus Arbeitslosigkeit dauerhaft Arbeitslosigkeit beendet (vgl. ebd., 11). Aus diesem Grund wurde die Stock-Flow-Analyse eingeführt (vgl. BA 2015a), welche jedoch lediglich Risiken und Chancen von Ab- und Zugängen aus und in Langzeitarbeitslosigkeit aufzeigt. Folglich können auch mit dieser Erhebung keine Fallverläufe, mit tatsächlichen, individuellen Phasen wechselnden Leistungsbezugs nachgewiesen werden. Im Rahmen der Arbeitsintegration des SGBII-Bereichs treten derartige Erwerbsverkäufe jedoch häufiger auf, wie Adamy (2016b) anführt:

„Vielfach gelingt es ihnen nicht [Anm.: die Rede ist von langzeitarbeitslosen Personen], dauerhaft auf dem regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und die eigene Existenz zu sichern.“ (ebd., 390)

Das Bestehen von Erwerbswechselbiografien als integraler Bestandteil des Phänomens der Langzeitarbeitslosigkeit, hat die Statistik der BA noch nicht erreicht, mit mutmaßlich erheblichen Konsequenzen. Durch Erwerbstätigkeit wird zwar stetig berufsbezogenes Wissen aufgebaut, durch den stetigen Wechsel der Branche oder des Arbeitsplatzes wird die Aneignung berufsqualifizierenden Humankapitals jedoch verhindert, da immer wieder neues und teils inkompatibles Wissen angeeignet werden muss. Durch Phasen der Arbeitslosigkeit wird erworbenes Humankapital immer wieder entwertet (Egle et al. 2003, 146). Berufliche Aufstiege werden auf diese Weise nicht oder nur schwer erreicht. Auf der anderen Seite führt die Nichterfassung dieses Phänomens zu einer Nichtaufklärung der Öffentlichkeit und auf diesem Wege zu keinem gesellschaftlichen Bewusstsein über die Konstitution derartiger Problemlagen.

Die eigentliche Problematik hinter dem Phänomen Langzeitarbeitslosigkeit, das der geringen Arbeitsmarktchancen, lässt sich nur unter Bezugnahme weiterer Statistiken und im Kontext weiterer Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und die Handlungsmöglichkeiten von arbeitslosen Personen ableiten. Lietzmann (2016) hat dieses Problem aufgegriffen. Er plädiert dafür die Verweildauer von Zugangskohorten des Leistungsbezugs zu betrachten. So zeigt er auf, dass nur ca. die Hälfte der leistungsbeziehenden Personen länger als ein Jahr in Arbeitslosigkeit verharrt (vgl. ebd., 336). Auf diesem Weg lassen sich qualitativ bessere Aussagen über Erwerbswechselbiografien treffen. Letztlich wird durch diese Herangehensweise das Darstellungsproblem jedoch nur partiell gelöst. Wie sich zeigt, sind Statistiken über Langzeitarbeitslosigkeit

sehr wichtig, jedoch ergeben sich viele Probleme und Lücken in der Erhebung dieser Daten, die letztlich großes Analysepotenzial verschenken. Mit Hilfe der ohnehin bestehenden, IT-gestützten Infrastruktur der BA wäre es möglich, deutlich differenziertere Daten über Fallverläufe von langzeitarbeitslosen Personengruppen zu generieren. Das Phänomen der Erwerbswechselbiografie könnte so sichtbarer gestaltet werden.

Langzeitarbeitslosigkeit ist kein Randphänomen. Seit der Einführung von ALG I und II schien sie sogar zu sinken. So war sie in den Jahren 2006 bis 2012, im gesamten Bundesgebiet rückläufig (vgl. Bauer 2015, 6). Neuere Untersuchungen zeigen jedoch auf, dass die Zahl der Langzeitarbeitslosen seit dem Jahr 2012 stagniert (vgl. Abbildung 6). Lietzmann (2016) hingegen spricht sogar von einer Stagnation ab dem Jahr 2010 (vgl. ebd., 335). Wann genau diese Stagnation bestimmt wird, ist für die Feststellung derer zum heutigen Zeitpunkt irrelevant. Als gesichert gilt, dass es gegenwärtig einen großen Kreis an Menschen gibt, die in der Arbeitslosigkeit verharren. Hiervon waren im Jahr 2014 rund 1,1 Millionen Menschen³³ von einem Gesamtbestand an insgesamt 2,9 Millionen als arbeitslos registrierten Personen (vgl. Abbildung 6) betroffen. Daraus ergibt sich, dass 37,9% der Arbeitslosen als Langzeitarbeitslos gelten. Wie aus den definitorischen Besonderheiten des Begriffs bereits zu schließen war, spielen u.a. arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Höhe eine Rolle. So kommt es, dass die heutige Stagnation der Langzeitarbeitslosigkeit durch einen zeitgleich erfolgenden Rückgang verschiedener Fördermaßnahmen und öffentlich geförderter Beschäftigungen, seit dem Jahr 2012 erklärt wird (vgl. Bauer 2015, 6). Fraglich ist demnach, ob die rückläufige Zahl Langzeitarbeitsloser seit 2006 auf verbesserte Arbeitsmarktchancen und tatsächliche Arbeitsaufnahmen zurückzuführen ist. Noch fraglicher wird dies, wenn man beachtet, dass für den Zeitraum der attestierten Stagnation ein Beschäftigungswachstum verzeichnet wurde (vgl. Bauer 2015, 6; BMAS 2015, 24). Somit ergibt sich der Schluss, die damals rückläufige Höhe der Langzeitarbeitslosigkeit ist vor allem auf administrative Ursachen zurückzuführen, was im Umkehrschluss auf eine Kontinuität verfestigter Arbeitslosigkeit und schlechter Arbeitsmarktchancen verweist. Knuth (2014) untermauert diese These. Er analysierte die Vermittlungen in ungeforderte Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen in den Jahren 2007-2011. Das Ergebnis ist vernichtend. Auch wenn für das Jahr 2010 eine

³³ Davon waren 950.000 im SGB II und rund 130.000 Menschen im Bereich SGB III verzeichnet (vgl. Hohmeyer et al. 2016, 2). Zum Vergleich lag die Zahl lag für das Jahr 2015 bei rund 1,04 Millionen (vgl. BA 2016a).

Datenlücke besteht, zeichnete sich eine unterproportionale Verbesserung ab (vgl. Abbildung 7). Langzeitarbeitslose Personen haben faktisch kaum von dem konjunkturellem Aufschwung profitiert (vgl. Bauer 2015, 6; BMAS 2015, 24). Folglich muss es Gründe für das Verbleiben in Arbeitslosigkeit geben, welche nachweislich in der Besonderheit der Lebenssituation oder den individuellen Merkmalen der Adressat_Innengruppe liegen oder anders formuliert: Grund des Nichtprofitierens ist in den realen Chancen der Adressat_Innengruppe zu finden.

Wie in den bisherigen Unterkapiteln bereits aufgezeigt werden konnte, spielen berufliche Qualifikationen eine Schlüsselrolle zur gelingenden Teilhabe am Arbeitsmarkt. Unterschiedliche Befunde bestätigen diese These. Hohmeyer et al. (2015) und Hohmeyer et al. (2016) belegen anhand einer mehrerer Studien, dass die Förderung beruflicher Weiterbildung eine geeignete Maßnahme ist Arbeitsmarktchancen zu erhöhen.

„Jüngere Befunde der Arbeitsmarktforschung zur Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) zeigen, dass Qualifizierungsmaßnahmen die Beschäftigungschancen mittel- und langfristig im Durchschnitt verbessern können und dazu beitragen, den Leistungsbezug zu verringern oder zu überwinden [...].“ (Hohmeyer et al. 2015, 16)

Anhand einer aktuellen Studie von Bernhard (2016), belegen Hohmeyer et al. (2016) das nachweisliche Bestehen positiver Effekte auch acht Jahre nach Beginn einer Maßnahme (vgl. Hohmeyer et al. 2016, 7). Im Umkehrschluss zeigt die Untersuchung von Achatz et al. (2011) zu Vermittlungshemmnissen, auf die bereits im Kapitel 3.5 Bezug genommen wurde, dass berufsqualifikatorische Defizite, wie keinen Ausbildungs- oder Schulabschluss zu besitzen, Arbeitsmarktchancen reduzieren (vgl. Tabelle 2). Eine Analyse von Arbeitsmarktchancen, bliebe demnach unvollständig, ohne den Chancenaspekt zur Teilnahme am Weiterbildungs-geschehen zu betrachten.

Eine Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF 2015) zeigt auf, dass Inanspruchnahmen von Weiterbildungen ungleich verteilt sind. Demnach sind Erwerbslose und Arbeitslose unterrepräsentiert (2014: Erwerbstätige 84%/ Arbeitslose 4%/ nicht Erwerbstätige 9% [vgl. Tabelle 3]). Es wird argumentiert, dass dies auf fehlende Zugänge, insbesondere zu betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen sei (vgl. BMBF 2015, 21). Doch auch im Bereich individueller, berufsbezogener Weiterbildungsaktivität sind diese Personengruppen unterdurchschnittlich vertreten (2014: Erwerbstätige 58%/ Arbeitslose 16%/ nicht Erwerbstätige 17% [vgl. Tabelle 3]). Bezogen auf Risikomerkmale von Arbeitslosigkeit, lassen sich ebenfalls Negativeffekte in der Weiterbildung erkennen. Allgemein lässt sich sagen, je geringer der

Schulabschluss, die berufliche Position, der höchste Berufsabschluss oder das Einkommen, desto weniger oft werden Weiterbildungen in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 4; Tabelle 5; Tabelle 6; Tabelle 7). Zudem sind die Altersgruppe der 55-64 Jährigen und Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterdurchschnittlich in das Weiterbildungsgeschehen eingebunden (vgl. Tabelle 8; Tabelle 9). Das BMBF führte die Ergebnisse auf Chancenungleichheiten in den Zugängen zurück. Diese Schlussfolgerung ist jedoch als verfrüht anzusehen, denn der rein quantitativ ermittelte Teilnehmer_Innenanteil, lässt noch keine Aussagen zu den Ursachen und somit zu den tatsächlichen Zugangschancen zu. Jedoch liegt die These, Weiterbildungsbeiträge stehen mit Zugangschancen im Zusammenhang, nahe. Ein Kurzbericht von Dietz et al. (2014) für das IAB verdeutlicht dies. Ausgewertet wurde eine Telefonumfrage an der Arbeitslose und Personen, die erst kürzlich wieder einer Beschäftigung nachgingen, teilnahmen. Auf die Frage nach der Bereitschaft eine Weiterbildungsmaßnahme über den Zeitraum von einem Jahr aufzunehmen antworteten 44,4% sich nicht leisten zu können, auf ihr Einkommen zu verzichten (vgl. ebd., 3). Im Weiteren zeigt Adamy (2016d) anhand der Erhebungen von Dietz et al. (2014) auf, dass auch individuelle Faktoren wie subjektive Einstellungen Weiterbildungsteilnahmen beeinflussen (vgl. Adamy 2016d, 352-354). Diese Ergebnisse sollen aufgrund ihres fehlenden Bezugs zum Gegenstand der Arbeit nicht weiter vertieft werden.

Dieselbe Untersuchung deutet auf die institutionelle Bedingtheit der Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation im Bereich SGB II. Nachweislich sind Menschen im Bezug von ALG II im Vergleich zu Menschen in der Arbeitslosenversicherung (ALG I) im Bereich der Weiterbildung stets unterrepräsentiert (vgl. Abbildung 8). Die institutionelle Bedingtheit unterstreicht der Befund, dass sich die Anzahl der Eintritte Arbeitsloser in die berufliche Weiterbildung seit der Einführung der Hartz-Gesetze halbiert hat (vgl. Adamy 2016a, 347). Immerhin fielen 55,6% der abschlussbezogenen Förderungen auf gering qualifizierte Personen (vgl. Abbildung 9). Gesamtgesehen sprechen diese Befunde eindeutig dafür, dass die Teilnahmen am Weiterbildungsgeschehen auch durch institutionelle Faktoren beeinflusst werden. Darüber hinaus lässt sich feststellen, je gering qualifizierter, bzw. je geringer der Bildungsstand einer Person ist, desto weniger häufig nimmt sie an Weiterbildungsaktivitäten teil. Diese Korrelation wirkt sich im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit im zweifachen Maße negativ auf die Arbeitsmarktchancen einer Person aus.

Wie sich zeigt, wirken sich bei andauernder Arbeitslosigkeit mehrere Faktoren kumulierend negativ auf die Arbeitsmarktchancen aus. Im Laufe der Arbeitslosigkeit vollzieht sich eine sukzessive Abwertung des individuellen Humankapitals und damit bereits erworbener formaler, beruflicher Qualifikationen. Ursächlich ist hierfür, dass keine neuen Qualifikationen während einer Berufstätigkeit erlangt werden können und arbeitslose Personen strukturell bedingt von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen sind. Im Rahmen der Grundsicherung führt eine scheinbar auch institutionell bedingte Chancenungleichheit im Zugang zu Weiterbildungen dazu, dass keine hinreichenden Möglichkeiten bestehen vorhandene Qualifikationen zu erneuern oder neue zu erlangen. Langzeitarbeitslosigkeit wohnt demnach eine systemisch bedingte, qualifikatorische Abwärtsdynamik inne, die letztendlich in gering qualifizierte Sektoren führt. Strukturelle Ursachen erschweren es in diesem Sektor berufsspezifisches Humankapital aufzubauen um einen beruflichen Aufstieg zu erreichen und berufliche Stabilität zu erreichen. Aktive Arbeitsmarktpolitik, hat die Aufgabe diese Abwärtsdynamiken erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Der erfolgte Abbau arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ist in diesem Zusammenhang nicht nachzuvollziehen und wirkt sich negativ auf die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen aus.

4. Zwischenfazit

Von der Nachfrageseite her gestalten sich Arbeitsmarktchancen, angesichts guter Konjunktur und des demografischen Wandels, äußerst günstig. Vorrangig profitieren gut qualifizierte Fachkräfte von diesen Entwicklungen, denn qualifikatorische Trends weisen nach oben. Demnach steigen qualifikatorische Anforderungen an Arbeitnehmer_Innen tendenziell, während am unteren Ende des Arbeitsmarktes jedoch immer weniger gering qualifizierte Tätigkeiten nachgefragt werden. Begründet liegt dies in einer sektoralen Verschiebung des Marktes, in dessen Folge Arbeitsplätze ausgelagert werden und sich qualifikatorische Anforderungen wandeln. In der Konsequenz entstehen neue Berufe, während andere an Bedeutung verlieren oder gar verschwinden. Beruflicher Qualifikation kommt demnach bereits strukturell eine besondere Bedeutung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu. Sie steigert erwiesenermaßen die Arbeitsmarktchancen und bedingt auf diesem Wege berufliche Verwirklichungschancen. Im Hinblick des Wandels der Arbeitswelt und unter dem Gesichtspunkt der Folgen von Arbeitslosigkeit, ist diese Aussage jedoch zu differenzieren. Berufliche Qualifikation an sich steigert nicht zwangsläufig die Arbeitsmarktchancen. Qualifikationen

müssen der Nachfrage entsprechen, aktuell sein und verwendet werden, denn ihr Nichtgebrauch führt zu sukzessiver Entwertung, in dessen Folge integrative Effekte auf ein Minimum sinken können.

Insbesondere arbeitslose- und gering qualifizierte Personen sind von diesen Humankapitalentwertungsprozessen betroffen. Die Ursachen sind unterschiedlich und zu Teilen interdependent. Systemisch sind arbeitslose Personen von dem Erwerb neuer Qualifikation im Rahmen von Erwerbstätigkeit ausgeschlossen, was auf längere Sicht zur Entwertung von Humankapital führt und durch eine offensichtliche Unterrepräsentanz der Förderung beruflicher Weiterbildung im Bereich der Grundsicherung weiter befördert wird. Qualifikatorisch weisen diese Ausschlussmechanismen in gering qualifizierte Sektoren. Im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten angekommen, ergeben sich qualifikatorische Aufstiegsprobleme. Es scheint ein Angebotsüberhang an Arbeitskräften zu bestehen, welcher tendenziell selektiv auf die Beschäftigungschancen wirkt. Dieser fördert, unterstützt durch flexibilisierte Arbeitsverträge unsichere Beschäftigung. Unsichere Beschäftigung wiederum erhöht das Risiko wiederkehrender Phasen von Arbeitslosigkeit, sowie häufiger Arbeitsplatz- und Branchenwechsel. Zusätzlich nehmen gering qualifizierte Menschen signifikant seltener an beruflicher Weiterbildung teil. Auf diesem Weg wird der Aufbau neuen berufsbezogenen Humankapitals erschwert und berufliche Aufstiege verhindert. In der Lebenslage arbeitsloser Personen zeichnen sich Kontinuitäten ab, welche auf eine kausale, qualifikatorische Abwärtsdynamik verweisen und auf diesem Wege einen erwerbswechselbiografischen Teufelskreis beschreiben bzw. Arbeitslosigkeit verfestigen.

Aus diesem Grund kommt Zugangsmöglichkeiten zu formaler beruflicher Qualifikation eine besondere Bedeutung zu. Grundsätzlich braucht es Möglichkeiten Qualifikation anzupassen und zu erneuern, um dem Wandel der Arbeitswelt qualifikatorisch entgegenzuwirken. Im Falle von Arbeitslosigkeit gilt diese Anpassungsmaxime ebenfalls, doch zusätzlich muss einer qualifikatorischen Entwertung vorgebeugt oder durch einen qualifikatorischen Neuerwerb eine berufliche Neuorientierung bzw. eine Wiedereingliederung ermöglicht werden können. Einer Beschäftigung in gering qualifizierten Tätigkeiten sollte arbeitsmarktpolitisch entgegengewirkt werden. Begründet ist dies nicht allein aus volkswirtschaftlicher Sicht, sondern auch aus Sicht sozialer Gerechtigkeit.

Der deutsche Arbeitsmarkt erscheint im Hinblick auf seine Beschaffenheit sozial entbettet und durch einen massiven Mismatch geprägt. Günstige Konjunktur und hohe

Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften kollidieren mit den realen Arbeitsmarktchancen und dem Qualifikationsniveau vieler Menschen. Ohne Möglichkeit einer qualifizierten, beruflichen Teilhabe werden viele dieser Menschen im sozialen Fürsorgesystem festgehalten werden.

Angesichts multipler Problemlagen der Adressat_Innengruppe, erscheint die Ermöglichung formaler beruflicher Qualifikation nicht als Deus ex Machina der Arbeitslosigkeitsbekämpfung, aber vielmehr als äußerst wichtiges Schlüsselement zur Flankierung der Arbeitsintegration. Darüber hinaus ist, aus Perspektive des Capability Approach, hervorzuheben, dass die Ermöglichung formaler beruflicher Qualifikation Verwirklichungschancen erhöht. Voraussetzung hierfür ist eine Zugangsgestaltung nach Maßgabe realer Chancen oder mit anderen Worten eine barrierefreie Gestaltung. Somit ist davon auszugehen, dass barrierefreie Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation eine effektive Präventionsmaßnahme gegen (strukturelle-) Arbeitslosigkeit sind.

5. Strukturierung der Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation

Bisher konnte herausgestellt werden, dass formale berufliche Qualifikation, die Basis einer gelingenden Teilhabe am Arbeitsmarkt ist und deren Zugänge, bzw. Besitz in Form von Humankapital wiederum berufliche Verwirklichungschancen bestimmt. Im nächsten Schritt erfolgt die Analyse entsprechender Zugangsmöglichkeiten. Ausgangspunkt der Analyse sind die beruflichen Verwirklichungschancen von Personen im ALG-II-Leistungsbezug, welche durch tatsächliche Möglichkeiten zur Erlangung formaler beruflicher Qualifikation strukturiert werden. Die Analyse orientiert sich dabei an der strukturellen Grundvoraussetzung zur Absolvierung einer qualifizierenden Phase, der Finanzierungsmöglichkeit. Zur Konturierung des Untersuchungsgegenstandes sind folgende Hypothesen notwendig und grundlegend:

- Während einer Phase formaler beruflicher Qualifikation muss der Lebensunterhalt gesichert sein.
- Für einige Qualifizierungsmaßnahmen müssen Gebühren entrichtet werden.
- Menschen im Leistungsbezug von ALG II besitzen keinen ausreichenden finanziellen Background um Phasen formaler beruflicher Qualifikation selber finanzieren zu können³⁴. Aus diesem Grund sind sie auf finanzielle Unterstüt-

³⁴ Ursächlich hierfür ist die Nachrangigkeitskonstruktion der Grundsicherung. Leistungsberechtigt ist nur wer, gemäß § 7 Abs. 1. Ziff. 3 SGB II neben anderen Voraussetzungen, Hilfebedürftig ist. Hilfebe-

zung des Staats angewiesen.

Aus diesen Hypothesen leiten die zwei zentralen, erkenntnisleitenden Fragen der Untersuchung ab:

1. Wie kann der Lebensunterhalt während einer Qualifizierungsphase gesichert werden?
2. Wie können die Ausbildungsgebühren finanziert werden?

Kapitel fünf ist insofern zweigeteilt. Im Rahmen der Grundsicherung des SGB II ist der Lebensunterhalt arbeitsloser Personen im Regelfall³⁵ gesichert. Kapitel 5.1 untersucht deshalb die Zugangsstrukturierung formaler beruflicher Qualifikation innerhalb des Arbeitsintegrationsprozesses der Jobcenter. Die Analyse selber stützt sich methodisch vorrangig auf Dokumente und Gesetzestexte, die im Hinblick auf ihre Zugangsermöglichung interpretiert werden. Ausgehend eines triangulären Vorgehens, fließen empirische Befunde ein, insofern dies notwendig ist.

Kapitel 5.1.6 bezieht sich auf den aktuellen empirischen Forschungsstand der Wirkungsforschung im Bereich der Arbeitsintegration des SGB II. Aufgrund der Reformdynamik des SGB II können die Forschungsergebnisse nur partiell und unter Vorbehalt in die vorausgehende Thesenbildung einfließen. Zur argumentativen Erschließung des jeweilig noch bestehenden Aussagegehalts der Forschungsergebnisse ist zunächst die Erarbeitung des Status quo der Arbeitsintegration erforderlich. Aus methodischen Gründen erfolgt die Darstellung entsprechender Forschungsarbeiten deshalb erst am Ende des Unterkapitels, zur Strukturierung formaler beruflicher Qualifikation im Rahmen des Leistungsbezugs von ALG II.

Kapitel 5.2 untersucht die Zugangsstrukturierung durch sonstige staatliche Unterstützungsleistungen. Die hier zugrunde liegende Methodik stützt sich, aufgrund der geringen Datenlage, vorrangig auf die Analyse von Gesetzestexten.

5.1 Im Rahmen des ALG-II-Leistungsbezugs

Wie bereits aufgezeigt werden konnte, herrscht im Bereich der Grundsicherung offensichtlich eine Unterrepräsentanz der Förderung beruflicher Weiterbildung. Diese

dürftig sind Personen, die entsprechend des § 9 Abs. 1 SGB II ihren Lebensunterhalt nicht selber oder nicht ausreichend aus dem zu berücksichtigendem Einkommen oder Vermögen bestreiten können. § 12 Abs. 2 Ziff. 1 regelt die Grenze des anzurechnenden Vermögens. Entsprechend sind mindestens 3100€ aber 150€ pro vollendetem Lebensjahr anrechnungsfrei. Bevor Grundsicherung in Anspruch genommen werden kann muss folglich das eigene Vermögen bis zur Freigrenze in Anspruch genommen werden, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern.

³⁵ Ausnahmen hiervon können sich im Falle von Sanktionen, gemäß § 31 ff. SGB II, ergeben.

quantitative Feststellung lässt gleichwohl noch keine Aussagen über deren Ursachen zu. Gleichmaßen können somit keine Aussagen zu beruflichen Verwirklichungschancen im ALG-Leistungsbezug getroffen werden. Eine Untersuchung dahin gehend ist folglich angezeigt.

Möchte man Aussagen über die Strukturierung der Zugänge zu formaler, beruflicher Qualifikation, im Rahmen des Leistungsbezugs treffen, ist es erforderlich, die entsprechende *Steuerung* der BA und der Jobcenter zu untersuchen. Brülle et al. (2016) untersuchten die *governance-Strukturen* im Bereich SGB II. Sie stellen heraus, dass die zwei unterschiedlichen Organisationsformen der Jobcenter, *gemeinsame Einrichtungen* und *zugelassene kommunale Träger* (zKT), sich hinsichtlich ihrer *governance-Strukturen* unterscheiden und nur Gemeinsamkeiten in einigen Steuerungsmechanismen aufweisen (vgl. ebd., 6 ff.). Thematisiert werden im Folgenden nur bundesweit einheitliche Richtlinien, zKT's können demnach nicht in die Untersuchung mit einfließen, da entsprechende Steuerungsmechanismen regional unterscheiden sein können (vgl. ebd., 6 ff.).

Kooimann (1999) bezeichnet Steuerung als die Art moderner Regierungen zu regieren, zu steuern und auf diesem Wege gesellschaftliche Entwicklungen zu lenken (vgl. ebd., 2). Mayntz (2004) bezieht sich auf Parsons und untergliedert Steuerung in Control Hierarchy (Steuerungshierarchie) und Control Media (Steuerungsmedien), während sie im Weiteren zwischen Steuerungssubjekt und –objekt unterscheidet (vgl. ebd., 2). Benz (2004) betont, dass der Begriff Steuerung von governance abzugrenzen ist, welcher sich auf die Interaktion staatlicher und privater Akteur_Innen in netzwerkartigen Strukturen bezieht (vgl. ebd., 18). Der Bund ist eine der wichtigsten Steuerungsgrößen der Umsetzung des SGB II. Neben der Funktion als Hauptfinanzier der Grundsicherung für Arbeitssuchende dient er als Rechts- und Fachaufsichtsinstanz und setzt *top-down* die wesentlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsintegration der Agenturen für Arbeit durch seine Gesetzgebung und untergesetzliche Vorgaben. Die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit erarbeitet in Abstimmung mit dem BMAS entsprechende Organisations- und Verfahrensvorgaben (vgl. Deutscher Bundestag 2008, 17). Darüber hinaus können die einzelnen Organisationseinheiten der Arbeitsverwaltung weitere Weisungen erlassen, z.B. auf Ebene der Regionaldirektionen, Dienststellen, bis hin zu Teamleiter_Innen (vgl. BA 2013c, 5; Ludwig-

Mayerhofer et al. 2009, 231)³⁶. Entsprechende Vorgaben können zudem bis auf die jeweilige Ebene individuell schwanken (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, 231). Im Rahmen dieser Arbeit ist es folglich nicht möglich vertiefend auf die einzelnen Direktiven einzugehen, dies wäre ein mögliches Themenfeld einer weiteren Untersuchung. Weisungen steuern und strukturieren maßgeblich die Zugänge zu formaler, beruflicher Qualifikation im Leistungsbezug ALG II.

Im Zentrum der nachfolgenden Untersuchung steht demnach die Analyse und Interpretation von governance-Strukturen und Steuerungsmechanismen, aus denen sich die Rahmenbedingungen der Arbeitsintegration ergeben. Die Zugänge zu formaler, beruflicher Qualifikation ergeben sich somit unter anderem aus der Vorstrukturierung der Vermittlungsarbeit³⁷. Konkret werden diese Steuerungsmechanismen auf ihrer Makro-, Meso-, bis hin zur Mikroebene untersucht. In der Vergangenheit gab es einige Forschungsprojekte, welche entweder direkt oder in ihrer Peripherie Erkenntnisse über den Gegenstand dieser Arbeit lieferten. Aufgrund der Reformdynamik des Bereiches SGB II, können diese jedoch nur teilweise und unter genauer Prüfung die erarbeiteten Thesen der Analyse flankieren. Da zunächst der Status Quo der Arbeitsintegration dargestellt werden muss, um den heutigen Aussagegehalt entsprechender Studienergebnisse bewerten zu können, erfolgt die Darstellung des aktuellen Forschungsstandes erst abschließend in Kapitel 5.1.6.

5.1.1 Strukturierung durch Zielausrichtung des SGB II

Im Folgenden werden die Zugänge formaler beruflicher Qualifikation auf ihrer Makroebene untersucht. Gegenstand ist demnach die Analyse der Zielausrichtung des SGB II. Eine Untersuchung der Zielausrichtung ist durch ihre programmatische Prägung der gesamten Integrationsarbeit von besonderer Bedeutung.

Die Zielausrichtung des SGB II findet sich § 1 SGB II und bildet rechtssystematisch dessen programmatischen Rahmen. In §1 Abs. 1 SGB II ist verfasst, dass die

³⁶ Die Studie Ludwig-Mayerhofer et al. (2009) muss zuweilen, als veraltet betrachtet werden (vgl. Kapitel 5.1.6). Die hier vorliegenden Aussagen beziehen sich jedoch auf Steuerungsmechanismen, welche, wie in diesem Kapitel dargestellt wird, noch immer existent sind. Im Kapitel 5.1.6, zum empirischen Forschungsstand, wird auf die Ergebnisse der Studie dezidiert eingegangen.

³⁷ Ist von Vermittlungsarbeit oder Vermittler_Innen die Rede, ist die reguläre Arbeitsvermittlung angesprochen. Neben dieser existiert das sogenannte *Bechäftigungsorientierte Fallmanagement*, welches sich in seiner Ausgestaltung in Hinblick auf die Fallzahlen und die Kund_Innenstruktur unterscheidet. Vordergründig im Fallmanagement ist die Bearbeitung multipler Problemlagen, im Sinne des Abbaus von Vermittlungshemmnissen (mindestens drei schwerwiegende, in der Person liegende). Deshalb hat die Förderung formaler beruflicher Qualifikation bereits aus methodischen Gründen keinen Vorrang. Die Zugänge zum Fallmanagement können unterschiedlich gesteuert sein (vgl. Göckler et al o.J., 7 ff.).

Grundsicherung für Arbeitsuchende den Leistungsberechtigten und ihren Familien ermöglichen soll, ein Leben zu führen welches der Würde des Menschen entspricht. Diese Formulierung trägt Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) Rechnung.

„Der Gesetzgeber erfüllt mit den Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende verfassungsrechtliche Ansprüche, die aus dem Grundrecht auf Sicherung eines menschenwürdigen Existenzminimums (Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 20 Abs. 1 GG) folgen.“ (Brülle et al. 2016, 8).

Neben dieses Zielbekenntnisses finden sich in den folgenden Absätzen weitere konstitutive Elemente der Programmatik des Gesetzbuches, so soll die Eigenverantwortung der Leistungsberechtigten gestärkt werden mit dem Ziel den Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung bestreiten zu können (§ 1 Abs. 2 S. 1 SGB II). Leistungsberechtigte sollen zudem bei der Aufrechterhaltung oder Aufnahme einer Erwerbstätigkeit unterstützt werden (§1 Abs. 2 S. 2 SGB II). Weitere Regelungen beziehen sich darauf soziale Ungleichheit und Benachteiligungen zu verhindern oder abzubauen (§1 Abs. 2 S. 3 ff. SGB II). Um diese Ziele zu erreichen umfassen die Leistungen des Buches, entsprechend Abs. 3, Beratung, Verringerung der Hilfebedürftigkeit, insbesondere durch Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit und die Sicherung des Lebensunterhalts.

Vorrangiges Ziel, so erscheint es, ist zum einen die Sicherung der Menschenwürde durch Gewährung eines Existenzminimums, jedoch unter dem Vorbehalt Menschen in ihrer Eigenverantwortung soweit zu unterstützen, dass sie ihren Lebensunterhalt durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aus eigenen Mitteln bestreiten können. Einen ähnlichen Schluss ziehen auch Brülle et al. (2016). Weiter weisen sie, unter Bezugnahme auf Voelzke (2014), darauf hin, dass das SGB II keine explizite arbeitsmarktpolitische Zielsetzung hat, woraus sie im Hinblick der sich teils in multiplen Problemlagen befindenden Klientel ableiten, nicht Integration, sondern Sicherung materieller, kultureller und sozialer Teilhabe sollte Zielsetzung sein (vgl. Brülle et al. 2016, 10). Diese Aussage, das SGB II habe keine explizite Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, ist im Hinblick der Definition zur Arbeitsmarktpolitik so nicht richtig und weiter zu differenzieren. Aus § 1 SGB II ergibt sich definitiv eine passive arbeitsmarktpolitische Aufgabe, jedoch findet sich nirgends eine Zielsetzung der Arbeitsförderung. Besonders deutlich wird dies im Kontrast zur Zielsetzung des SGB III (§ 1 SGB III). § 1 SGB III formuliert bspw. explizit die Förderung Humankapitals und das Entgegenwirken unterwertiger Beschäftigung als Ziel, während Aspekte der Arbeitsförderung allenfalls implizit aus § 1 SGB II entnommen werden können. Dieser Umstand lässt den Schluss, die Ausrichtung des SGB II zielt nicht primär auf Arbeitsför-

derung zur Verbesserung von Beschäftigungschancen, sondern verfolgt vielmehr die Maxime des Vorrangs der Vermittlung. Dies konstatieren auch Segbers (2016) und Adamy (2016a) (vgl. Segbers 2016, 694; Adamy 2016a, 349). Zieht man Befunde über die Beteiligung an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in den beiden Rechtskreisen hinzu unterstreichen diese den Vorrang von Vermittlung.

„Die Teilnehmerzahl an beruflicher Weiterbildung liegt im Hartz-IV-System sogar absolut unter dem Niveau des Versicherungssystems [...]“ (Adamy 2016a, 351)

Die Zielbestimmung des SGB II hat grundsätzlichen, programmatischen Einfluss auf die gesamte Vermittlungsarbeit der Jobcenter. Findet sich bereits in der zu Grunde liegenden Zielsetzung keine explizite Bekenntnis zur Arbeitsförderung, bestimmt dies die Zugangschancen zu formaler beruflicher Qualifikation, zu Gunsten des Vermittlungsvorrangs, im negativen Sinne.

„Unter dem Zwang der Erwerbsarbeit um jeden Preis kommt es zu einer Abstufung: Wer keine Arbeit findet, auch nicht unter seinem bisherigen Ausbildungsniveau, der wird in unterbezahlte und prekäre Arbeit eingegliedert.“ (vgl. Segbers 2016, 694)

Im Zuge des Vermittlungsvorrangs und eines fehlenden Berufsschutzes, welcher sich aus den Regelungen des § 10 SGB II ableitet, werden Menschen in jede Art von Arbeit eingegliedert, mit schweren Konsequenzen: Humankapitalentwertung, mit der tatsächlichen Folge sinkender Arbeitsmarktchancen. Die Zielsetzung scheint den Besonderheiten des Adressat_Innenkreises im Hinblick auf multiple Problemlagen gerecht zu werden, unverständlich bleibt jedoch, im Hinblick auf signifikante qualifikatorische Defizite, die fehlende explizite Zielsetzung der Arbeits- bzw. Berufsförderung. Insbesondere die Klientel des ALG-II-Bereichs scheint in besonderem Maße auf derartige Unterstützungsleistungen angewiesen.

5.1.2 Strukturierung durch Zielsteuerung des SGB-II-Bereichs

Grundlagen der Umsetzung und Operationalisierung der Zielsetzungen des § 1 SGB II finden sich in §§ 48a und 48b SGB II. Entsprechend des § 48b Abs. 1 SGB II sollen die Ziele durch den Abschluss der in § 48b SGB II benannten Vereinbarungen zwischen den Leistungsträger_Innen umgesetzt werden (vgl. Brülle et al. 2016, 10). Diese Vereinbarungen beziehen sich auf die in Abs. 3 operationalisierten Ziele des SGB II, der „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“, der „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und der „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“. Zusätzlich sollen die in Abs. 1 genannten Vereinbarungen die „Verbesserung der sozialen Teilhabe“ beinhalten. Brülle et al. (2016) stellen jedoch fest, dass Zielsetzungen in § 48b

SGB II keinen unmittelbaren Bezug zu der des § 1 SGB II aufweisen und insbesondere den verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht gerecht werden, weshalb die in § 48b SGB II benannten Ziele hätten angepasst werden müssen (vgl. Brülle et al. 2016, 10 ff.). Die bundeseinheitliche Zielsteuerung im SGB II orientiert sich an den Zielen des §48b SGB II und beruht auf dem jährlichen Planungsdokument, des in § 18c SGB II festgelegten Bund-Länder-Ausschusses (vgl. Brülle et al. 2016, 12). In diesem Dokument werden Zielwerte des Monitorings³⁸ zur Steuerung der Integrationsarbeit festgelegt. Die Steuerung selber funktioniert über die Gegenüberstellung eines sogenannten SOLL-IST-Vergleichs (vgl. ebd., 12).

Wie sehr ein solches Monitoring die Vermittlungsarbeit und somit die Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation beeinflussen kann, zeigt eine Studie des Bundesrechnungshofs (2014)³⁹ auf. Besagte Studie offenbarte Fehlsteuerungen⁴⁰ in den Agenturen für Arbeit, aufgrund der Beschaffenheit damaliger Zielindikatoren. Die vorhandenen Ressourcen wurden zu damaliger Zeit vielmals auf einfache Integrationen konzentriert, ursächlich hierfür war die wenig differenzierte Kennziffer *Integrationsquote*, welche das Handeln der Vermittler_Innen nachteilig für arbeitsmarktfremere Adressat_Innen beeinflusste (vgl. ebd, 5). Die BA reagierte im Zuge dieser Ergebnisse umgehend und ergänzte das Monitoring und qualitative Indikatoren (vgl. ebd, 9), welche seit dem weiterentwickelt worden sind. Mittlerweile finden sich deshalb im aktuellen Planungsbrief der BA, für das Jahr 2017, die ergänzenden Indikatoren *Nachhaltigkeit der Integrationen (6 Monate kontinuierlich beschäftigt)*, *Anteil der bedarfsdeckenden Integrationen*, *Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher* und *Bestand an Langzeitleistungsbeziehern mit Verweildauer von mindestens vier Jahren* (vgl. BA 2016f, 6). Eine Reaktion der BA auf Ergebnisse des BRH (2014) ist in erster Linie positiv zu bewerten. Eine erneute Datenerhebung zur Wirksamkeit entsprechender Änderungen wurde bis dato nicht durchgeführt.

Wie sich zeigt, wird das Handeln der verantwortlichen Akteur_Innen maßgeblich durch Kennzahlen der Zielerreichung geprägt, was den Schluss zulässt, dass ein funktionierendes Monitoring maßgeblich für die Ergebnisqualität und im gleichen Zuge auch für die Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation, aufgrund einer selek-

³⁸ Monitoring bezeichnet alle Aktivitäten zur Feststellung der Pflichterfüllung eines Vertragspartners (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2014, 2211).

³⁹ Im Kapitel 5.1.6 zum empirischen Forschungsstand, wird auf die Ergebnisse der Studie dezidiert eingegangen.

⁴⁰ Der Begriff Fehlsteuerung bezieht sich hierbei auf die Produktion nicht beabsichtigter Effekte durch das Steuerungssystem.

tiven Vergabepaxis verantwortlich ist. Um Fehlsteuerungen zu vermeiden, sollten Zielindikatoren demnach entweder nicht zu restriktiv oder mit äußerstem Bedacht gewählt werden.

5.1.3 Fördermöglichkeiten und Strukturierung durch gesetzliche organisatorische Rahmenbedingungen

Das Gesetz sieht im Rahmen des ALG-II-Leistungsbezugs verschiedene Instrumente zur beruflichen Eingliederung vor. § 16 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 und 4 SGB II bildet die gesetzliche Grundlage zur Förderung formaler beruflicher Qualifikation im Sinne der Definition der vorliegenden Arbeit. Entsprechend kann im Bereich SGB II, die in SGB III definierte Leistung, Förderung beruflicher Weiterbildung, nach § 81 ff. SGB III erbracht werden. Im Weiteren ist die Leistung Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III relevant, da durch sie grundlegende berufliche Qualifikationen erlangt werden können.

Ein zentrales Ausschlusskriterium aus dem Spektrum der Fördermöglichkeiten des SGB II findet sich jedoch bereits in § 1 SGB II. Dort heißt es nur Leistungsberechtigte haben Anspruch auf entsprechende Leistungen. Im Umkehrschluss sind Personen von Leistungen ausgeschlossen, insofern sie nicht leistungsberechtigt sind, was diverse Gründe haben kann. § 7 SGB II gibt hierüber Aufschluss, er regelt die Leistungsberechtigung. Entsprechend § 7 Abs. 1 Ziff. 3 SGB II muss eine Person u.a. Hilfebedürftig⁴¹ sein. Leistungen zur Eingliederung können jedoch auch Personen erhalten, die mit einer leistungsberechtigten Person in einer Bedarfsgemeinschaft wohnen (§ 7 Abs. 2 SGB II). § 7 Abs. 3 und 3a SGB II regeln, welche Personen zu einer Bedarfsgemeinschaft gehören und wie diese definiert ist. Zentral ist hier die Formulierung des wechselseitigen Willens, Verantwortung zu übernehmen und füreinander einzustehen. Problematisch bei der Beurteilung des wechselseitigen Willens ist, dass dieser, entsprechend gesetzlicher Regelungen, unterstellt werden kann. Die in diesem Zuge anzurechnende Höhe des Einkommens eines Mitglieds der Bedarfsgemeinschaft führt im Weiteren dazu, dass eine Person als nicht hilfebedürftig gilt und somit nicht leistungsberechtigt ist (§ 9 Abs. 2 SGB II i.V.m. §§ 20 ff. SGB II). Hieraus ergibt sich ein folgenschweres Problem: faktisch hilfebedürftige Personen wer-

⁴¹ Eine Person ist, gemäß § 9 Abs. 1, Hilfebedürftig, wenn sie ihren Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend aus ihrem zu berücksichtigenden Einkommen oder Vermögen sichern kann und die erforderliche Hilfe nicht von anderen, insbesondere Ihren Angehörigen oder Trägern anderer Sozialleistungen, erhält.

den aufgrund anzurechnender Einkommensverhältnisse ihres Partners oder ihrer Partnerin von allen Leistungen des SGB II und somit auch von der Förderung beruflicher Weiterbildung nach § 81 ff. SGB III ausgeschlossen.

Das Ziel beruflicher Weiterbildung ist es den Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften zu gewährleisten, indem gering qualifizierte Personen zu Fachkräften weiterqualifiziert werden. Darüber hinaus unterstützt sie nachhaltige Integrationen und verhilft auf diesem Wege der Zielerreichung des SGB II durch den Wegfall von Hilfebedürftigkeit (vgl. BA 2013b, 9). § 81 Abs. 1 Ziff. 1 SGB III definiert die Zielsetzung beruflicher Weiterbildung, in Kontext des Integrationsprozesses und definiert auf diesem Weg Ausschlusskriterien sowie die Rolle der Vermittlungsfachkraft im Bewilligungsverfahren. Entsprechend muss eine Weiterbildung notwendig erscheinen, eine berufliche Eingliederung zu erreichen, darüber hinaus sind Personen ohne einen Berufsabschluss und ohne dreijährige Berufstätigkeit von der Förderung ausgeschlossen, was sich aus § 81 Abs. 1 Ziff. 1 SGB III⁴² in Verbindung mit § 81 Abs. 2 Ziff. 2 SGB III ergibt. Diese Regelung entfaltet ihre Sinnhaftigkeit unter Vorgabe des Vorrangs einer beruflichen Erstausbildung (vgl. BA 2013b, 15). Personen ohne einen Berufsabschluss oder dreijährige Berufstätigkeit können folgegemaÙ nur gefördert werden, wenn ein in ihrer Person verorteter Grund ursächlich dafür ist, dass ihnen eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende BildungsmaÙnahme verunmöglicht oder nicht zumutbar ist. Gründe können bspw. Alter oder familiäre Rahmenbedingungen sein, wie z.B. Alleinverdiener_Innen mit Familie (vgl. ebd., 15). Im Weiteren regelt der §81 Abs. 2 Ziff. 1 SGB III die bestehende Notwendigkeit beruflicher Förderung für eine Fallkonstellation, in der eine Person aufgrund einer an- und ungelerten Tätigkeit, von mindestens vier Jahren ihren einstigen Ausbildungsberuf nicht mehr ausüben kann. Diese Regelung trägt dem Umstand des sich sukzessiv entwertenden Humankapitals infolge von Nichtgebrauch Rechnung und ist positiv zu bewerten. Im Hinblick auf Fallkonstellationen in denen Personen aufgrund langer Phasen von Arbeitslosigkeit ihren erlernten Beruf faktisch nicht mehr ausüben können, bleibt es jedoch fraglich, warum diese im Gesetz nicht explizit erwähnt werden. Ein Ausschluss dieses Personenkreises ist unter dem Aspekt sich entwertenden Humankapitals nicht nachvollziehbar.

⁴² Gemäß §81 Abs. 1 Ziff. 1 muss die Notwendigkeit wegen fehlender Berufsausbildung anerkannt sein. Diese Bestimmung ist vom Wortlaut her etwas irreführend und erlangt erst in Verbindung mit der Definition des Begriffs der „Notwendigkeit wegen fehlender Berufsausbildung“ in § 81 Abs. 2 seine Bedeutung. Die fachlichen Hinweise zu entsprechenden Regelungen geben hier Aufschluss (vgl. BA 2013b, 15).

Welche Maßnahmen als berufliche Weiterbildung gelten und somit als förderfähig anerkannt sind, definiert der § 180 SGB III in Verbindung mit den entsprechenden Weisungen der BA (2013b). An entsprechende Maßnahmen sind Anforderungen geknüpft, welche zugleich weitere Ausschlusskriterien definieren. Entsprechend des § 180 Abs. 2 Ziff. 2 SGB III sollen durch Weiterbildungsmaßnahmen berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst oder durch sie ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden. Laut Ziff. 3 sind Maßnahmen auch förderfähig, wenn sie einen beruflichen Abschluss vermitteln oder die entsprechende Weiterbildung in einem Betrieb zu einem solchen Abschluss führt. Maßnahmen, die zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen, werden entsprechend der Ziff. 3 ebenfalls darunter gefasst. Studienabschlüsse sind hiervon ausgenommen, wie der § 180 Abs. 3 SGB III regelt. Gemäß Abs. 1 sind Maßnahmen nicht förderfähig, wenn sie Wissen vermitteln, welches dem Bildungsziel allgemeinbildender Schulen und berufsqualifizierender Studiengänge an Hochschulen oder vergleichbaren Bildungsstätten entspricht. Folglich können im Rahmen des Leistungsbezugs keine Schulabschlüsse gefördert werden. Ausnahmen bilden, entsprechend des § 81 Abs. 3 SGB III, Hauptschul- oder gleichwertige Abschlüsse. Voraussetzung zur Bewilligung einer Maßnahme ist jedoch immer, die Einschätzung der Vermittlungsfachkraft, dass die potenzielle Teilnehmer_In erfolgreich an der Maßnahme teilnehmen wird, wie der § 81 Abs. 3 Ziff. 2. SGB III regelt. Dieser Vorbehalt ist aus organisationaler Sicht nachvollziehbar, steht aber dennoch einer Potenzialförderung schwächerer Adressat_Innen tendenziell im Weg. Negative Selektionsprozesse unter den Adressat_Innen könnten hierdurch gefördert werden. Die Studie Ludwig-Mayerhofer et al. (2009), hat entsprechende Handlungskonstellationen in der Bewilligung von Qualifizierungsmaßnahmen untersucht und herausgestellt, dass diese gesetzliche Normung sich tatsächlich negativen Einfluss auf eine entsprechende Bewilligungsbereitschaft der Vermittlungsfachkräfte hat (vgl. ebd., 234)⁴³. Abschließend bleibt zu erwähnen, dass BA interne Weisungen empfehlen den Hauptschulabschluss möglichst in die berufliche Weiterbildung zu integrieren und den alleinigen Erwerb nur in Ausnahmefällen zu fördern (vgl. BA 2013b, 15).

Möglich ist auch das Umschulen leistungsberechtigter Personen, was der § 180 Abs. 4 SGB III regelt. Entsprechend gelten als Umschulungen Maßnahmen, die hinsicht-

⁴³ In Anbetracht des Fortbestehens dieser gesetzlichen Norm, ist der entsprechende Befund auch auf den Status Quo der Vermittlungsarbeit zu beziehen.

lich einer regulären Ausbildung um mindestens drei Viertel verkürzt sind und zu einem beruflichen Abschluss führen. Aus einer Weisung der BA (2013b) geht hervor, dass es keine Möglichkeit zur Förderung von Führerscheinen der Klasse B gibt (vgl. ebd., 14). Konträr dazu ergibt sich aus einem Beschluss des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen, die Verpflichtung der Jobcenter die Kosten für Führerscheine der Klasse B zu übernehmen, wenn dadurch ein Arbeitsverhältnis entsteht⁴⁴. Folglich muss dazu jedoch zunächst die Zusage einer Arbeitgeber_In zur Einstellung bestehen, was potenziell als große Hürde zu sehen ist.

Wie sich zeigt, sind die hier aufgeführten Fördermöglichkeiten als Kann-Leistungen definiert. Daraus folgt, dass es keinen Anspruch auf die Förderung beruflicher Weiterbildung gibt. Vermittler_Innen kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle zu, da sie im Rahmen ihres Ermessens über Angemessenheit, Notwendigkeit und potenziellen Erfolg einer Maßnahme bestimmen und diese ggf. genehmigen. Sie besitzen demnach eine relative Entscheidungsautonomie, dessen gesetzliche Grundlage der § 39 Abs. 1 SGB I bildet. Wie bereits dargestellt erlassen die verschiedenen Organisationseinheiten der BA Weisungen, welche die Entscheidungsautonomie der Vermittler_Innen rahmen. Aus diesem Zusammenhang ergibt sich der Ermessensspielraum. Weisungen die das Ermessen der Vermittler_Innen lenken, werden dem Wortstamm nach, auch ermessenslenkende Weisungen genannt. Welchen Stellenwert ermessenslenkende Weisungen, auch bei der Vergabe von Maßnahmen haben, verdeutlichen zwei separate Studien. Die Studie von Boockmann et al. (2013)⁴⁵ für das IAB, stellte heraus, dass im Bereich SGB II insgesamt 95,4% der befragten Vermittlungsfachkräfte angaben, die Vermittlungsarbeit wird durch ermessenslenkende Weisungen gesteuert (vgl. ebd., 67). Fast jede Vermittlungsfachkraft wird somit durch ermessenslenkende Weisungen in ihrer Arbeit gelenkt. Ludwig-Mayerhofer et al. (2009) fanden im Rahmen ihrer Studie heraus, dass die Vergabe von Qualifizierungsmaßnahmen stark von entsprechenden Direktiven (oder auch Weisungen) abhängig ist (vgl. ebd, 231)⁴⁶.

⁴⁴ Beschluss LSG Niedersachsen-Bremen, 13. Oktober 2011 - L 15 AS 317/11 B ER.

⁴⁵ In Kapitel 5.1.6 wird auf diese Studie dezidiert eingegangen. Aufgrund der Reformdynamik des Bereichs SGB II sind die einzelnen Ergebnisse der Studie genau auf ihren Aussagegehalt zu prüfen. Wie bereits dargestellt, werden ermessenslenkende Weisungen auch weiterhin verwendet. Aus diesem Grund ist dieser Befund auf gegenwärtige Strukturen übertragbar.

⁴⁶ Wie bereits dargestellt, werden auch gegenwärtig noch ermessenslenkende Weisungen verwendet. In Kapitel 5.1.4 wird darüber hinaus dargestellt, dass auch gegenwärtig noch Maßnahmen Budgetfinanziert und Zugänge somit haushaltsabhängig sind. Aus diesem Grund ist dieser Befund auch heute noch übertragbar.

Sind alle Voraussetzungen zur Inanspruchnahme einer beruflichen Weiterbildung erfüllt erfolgt, entsprechend des § 81 SGB III, die Förderung über die Übernahme der Weiterbildungskosten⁴⁷, dazu wird in der Regel ein sogenannter Bildungsgutschein⁴⁸ ausgestellt. Erst in Folge dieser Ausstellung entsteht ein gesetzlicher Anspruch, der jedoch zeitlich begrenzt werden kann und durch Wegfall der Hilfebedürftigkeit oder der Fördervoraussetzungen erlischt (vgl. BA 2013b, 19). Wenn anzunehmen ist, dass eine arbeitslose Person Schwierigkeiten mit der selbstständigen Suche einer Maßnahme haben wird, kann das Jobcenter einen Träger zur Durchführung beauftragen (vgl. Dietz et al. 2014, 2). Wie die empirische Forschung zeigt, treten derartige Schwierigkeiten bei gering qualifizierten Personen öfter auf als bei anderen Personengruppen.

„So haben Geringqualifizierte größere Schwierigkeiten, die geforderte Eigeninitiative bei der Recherche und Auswahl einer geeigneten Bildungsmaßnahme zu entwickeln. Insbesondere bei diesem Personenkreis werden Bildungsgutscheine wegen Überforderung bzw. fehlender Markttransparenz nicht eingelöst.“ (Adamy 2016a, 350)

Dieser Umstand verweist auf einen erhöhten Unterstützungsbedarf gering qualifizierter Personen, ihre Zugangschancen reell nutzen zu können. Eine adäquate Förderung hierbei ist abhängig von den Fallzahlen und der Priorisierung der Ressourcen der jeweiligen Vermittlungskraft.

Außerhalb der Förderung beruflicher Weiterbildung gibt es, wie eingangs erwähnt, eine weitere Leistung zur Erlangung formaler beruflicher Qualifikation, welche im SGB II Anwendung findet. Die betriebliche Einstiegsqualifizierung, nach § 54a SGB II, wird als eine berufsvorbereitende Maßnahme angewandt und richtet sich hauptsächlich an Jugendliche und junge Erwachsene mit schlechten Vermittlungsperspektiven. Arbeitslose Personen, welche das 25. Lebensjahr überschritten haben und Personen mit Fachhoch- und Hochschulreife können nur in Ausnahmen gefördert werden. Die Einstiegsqualifizierung sieht ein Praktikum, bis zu einem Zeitraum von 12 Monaten vor, innerhalb dessen Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit erworben werden. Auf Antrag stellen die zuständigen Kammern ein Zertifikat aus, welches Aufschluss über die erworbenen Qualifikationen gibt und ggf. die anschließende Ausbildungszeit verkürzen kann (vgl. BA 2015b; BA 2015c). Positiv zu bewerten ist, dass die Maßnahme auch in Teilzeit durchführbar ist. Diese Regelung nimmt explizit Bezug auf die im dritten Kapitel erwähnten Schwierigkeiten in

⁴⁷ Den Begriff Weiterbildungskosten regeln die §§ 83 und 84 SGB III.

⁴⁸ Bildungsgutscheine sind formale Zusagen für die Kostenübernahme einer Maßnahme, sie werden bei einem Leistungsträger der Wahl eingelöst (vgl. Dietz et al. 2014, 2).

der Vereinbarkeit von Qualifizierungsmaßnahme und Familie (vgl. BA 2015c). Negativ anzumerken ist jedoch, dass die Maßnahme sich hauptsächlich an Personen im tradierten Ausbildungsalter richtet, was nicht zeitgemäß erscheint. Die Bewilligung dieser Maßnahme fällt ebenfalls in den Ermessensspielraum der Vermittlungsfachkraft.

Auf Seiten des Angebots gibt es im Rahmen des ALG-II-Leistungsbezugs umfassende Möglichkeiten zur Erlangung formaler beruflicher Qualifikation. Die Zugänge sind jedoch maßgeblich von den Entscheidungsträger_Innen der Jobcenter abhängig. Insbesondere die gesetzliche Normierung einer anzunehmenden Erfolgsaussicht zum Abschließen einer Maßnahme hat negative Selektionswirkungen des geförderten Personenkreises zur Folge. Entsprechende Regelung sollte weiter evaluiert und abgeändert werden. Innerhalb des Leistungsbezugs finden sich explizit ausgeschlossene Förderungsarten, diese betreffen Studiengänge und Schulabschlüsse ab der Realschule. Wie sich zeigt, sind die Förderungsarten im SGB II subsidiär angelegt, sie ersetzen keine bestehenden Unterstützungsleistungen bzw. Möglichkeiten des Erwerbs formaler beruflicher Qualifikation innerhalb des regulären Ausbildungsmarktes. Im Rahmen der vorliegenden Analyse konnten keine Regelungen zur Förderung kostenpflichtiger Ausbildungen gefunden werden, weshalb davon auszugehen ist, dass es für diese Ausbildungsart keine Unterstützungsmöglichkeit gibt. Im Weiteren äußerst negativ zu bewerten ist die Notwendigkeit einer Leistungsberechtigung zur Förderung. Insbesondere im Falle von Bedarfsgemeinschaften werden hier Förderlücken produziert. Doch darüber hinaus gibt es auch im Leistungsbezug keinen Anspruch auf Förderung, da entsprechende Zugänge durch Ermessensspielräume der Vermittler_Innen gesteuert werden. Weitere Abhängigkeiten der Zugänge werden im folgenden Verlauf des Kapitels dargestellt.

5.1.4 Strukturierung durch Budgetierung der Förderinstrumente

Aus dem Planungsbrief des Geschäftsjahres 2017 der BA (2016f) geht die Finanzierung arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen über Budgets hervor (vgl. BA 2016f, 10). Budgets sind Instrumente der „Neuen Steuerung“, mit dessen Hilfe eine Dezentralisierung von Ergebnis- und Ressourcenverantwortung geschaffen werden soll (vgl. Langer 2013, 42), bringen jedoch in ihrer immanenten Logik die Notwendigkeit haushaltsplanerischen Handelns und einer Deckelung mit sich, woraus zwei Thesen bzgl. Zugängen formaler beruflicher Qualifikation gefolgert werden können. Zum einen füh-

ren finanzielle Obergrenzen, insofern sie nicht bedarfsdeckend berechnet sind, systemisch bedingt zu Förderungs Ausschlüssen, zum anderen sind die Zugänge und somit die Anzahl der Bewilligungen von den zur Verfügung stehenden Mitteln und der haushaltsplanerischen Kompetenz der Akteur_Innen abhängig. Zugangschancen sind folglich in erster Linie systemisch, durch die Verteilung von Geldern bestimmt. Diese These wird durch mehrere Untersuchungen bestätigt. Ludwig-Mayerhofer et al., fanden diesen Zusammenhang bereits 2009 heraus, sie stellten die gegenwärtige Haushaltslage als einen der gravierendsten Faktoren zur Vergabe von Qualifizierungsmaßnahmen heraus (vgl. ebd., 231)⁴⁹. In zwei separaten Publikationen zeigte Adamy (2016a und 2016b) den Zusammenhang zwischen arbeitsmarktpolitischen Fördermitteln und der Inanspruchnahme von Maßnahmen in den letzten Jahren auf. Die finanzielle Bedingtheit der Förderungen zeigt sich zum einen im Vergleich der Fördereintritte in den Rechtskreisen SGB II und III.

„Im Hartz-IV-System setzte sich der Mittelrückgang immer noch fort und sind die Fördermittel pro Arbeitslosen in den letzten Jahren weiter gesunken. Aktuell liegt der Bestand an Teilnehmern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in beiden Rechtskreisen nahezu gleichauf; dabei werden im Hartz-IV-System mehr als doppelt so viele Arbeitslose gezählt als im beitragsfinanzierten System.“ (Adamy 2016a, 351)

Im Zuge der Verkürzung von Mitteln erfolgen weniger Eintritte in Maßnahmen, wie sich auch im Vergleich unterschiedlicher Geschäftsjahre zeigt.

„Mit der Kürzung der arbeitsmarktpolitischen Fördermittel bis 2010 haben sich Förderchancen für Langzeitarbeitslose fast halbiert. Beispielsweise haben 2008 im Monatschnitt zumindest noch 2,7 langzeitarbeitslose Hartz-IV-Bezieher eine arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahme begonnen, gegenüber nur noch 1,4 Langzeitarbeitslosen in 2013 und 2014.“ (Adamy 2016b, 390)

Hiermit kann die These des systemischen Ausschlusses als empirisch bewiesen gelten. Momentan sind die Zugangschancen arbeitsloser Personen durch die Haushaltsplanung stark reglementiert. Entsprechende Ressourcen schätzt Adamy (2016b) derzeit sogar als zu knapp ein. Ferner begünstigt dieser Umstand negative Selektionsprozesse unter den Adressat_Innen, wie sich in der Herabsetzung der Förderungen unterstützungsbedürftigerer Personen in den letzten Jahren zeigt. (vgl. ebd., 390). Nicht nur am Beispiel der geförderten Personenkreise sind diese Selektionswirkungen festzustellen, sondern auch in der der Art geförderter Leistungen. Hohmeyer et al. (2015) stellen bspw. im Zuge der Verknappung finanzieller Mittel einen Rückgang abschlussbezogener Maßnahmen im Bereich beruflicher Förderung beider Rechtskreise, fest (vgl. ebd., 16), während Adamy (2016a und 2016b) anführt, Job-

⁴⁹ Dieses Ergebnis ist sowohl aus theoretischer als auch aus empirischer Sicht noch heute tragbar, wie nachfolgende Ausführungen aufzeigen.

center fokussieren sich im Bereich arbeitsmarktpolitischer Förderung eher auf kurzfristige, weniger kostenintensivere Maßnahmen (vgl. Adamy 2016b, 390; Adamy 2016a, 350).

Die Dependenz der Zugangschancen zu formaler beruflicher Qualifikation von vorhandenen finanziellen Mitteln erschließt sich im Horizont knapper Ressourcen. Kausal bedingt droht hier ein systemisch bedingter Maßnahmenausschluss von Personen in quantitativer, wie qualitativer Hinsicht.

5.1.5 Strukturierung durch methodisch- prozessualen Rahmen der Vermittlungsarbeit

Nicht nur der organisationale und gesetzliche Rahmen der Vermittlungsarbeit bestimmt Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation. Der methodisch- prozessuale Rahmen, entscheidet ebenso darüber, wenn auch indirekter. Das *arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept* der BA (2013a) bildet den Prozess der Arbeitsintegration ab, während die Beratungskonzeption SGB II (BA 2014a) diesen Prozess methodisch flankieren soll. Im Folgenden soll lediglich auf einige relevante Aspekte beider Dokumente eingegangen werden.

Das Integrationskonzept untergliedert die Integration in vier Phasen: Profiling⁵⁰ durchführen, Ziel festlegen, Strategie bzw. Strategiebündel auswählen, sowie Umsetzen und Nachhalten (vgl. BA 2013a, 3). Am Beginn der Vermittlungsarbeit steht immer das Erstgespräch, bei dem ein sogenanntes Profiling vorgesehen ist. Wie im Konzept beschrieben, ist das von besonderer Wichtigkeit für den gesamten Integrationsprozess und bildet die Grundlage für jeden weiteren Schritt.

„Ein fundiertes Profiling stellt die wesentliche Ausgangsbasis für die gemeinsame Integrationsarbeit von Kundin bzw. Kunde und Vermittlungs-/Beratungsfachkraft dar.“ (ebd., 9)

Im Rahmen des Profilings erfolgt im ersten Schritt eine Stärken- und Potenzialanalyse im Hinblick auf die Zieltätigkeit oder den -beruf. Bei der Ermittlung der Zieltätigkeit, bzw. des -berufs ist immer die Tätigkeit mit den besten Integrationschancen auszuwählen. Die Potenzialanalyse soll Handlungsbedarfe ermitteln, die der Integration in den Zielberuf im Wege stehen. Diese Bedarfe werden anhand dreier Schlüsselgruppen erhoben: *Qualifikation*, *Leistungsfähigkeit* und *Motivation* (vgl. ebd., 9-10). Bei genauer Betrachtung des Integrationskonzeptes der BA (2013a) und der Grundlagen

⁵⁰ Seit neuestem auch Chanceneinschätzung genannt (vgl. BA 2016b).

einer Beratungskonzeption der BA (2014a) fällt an dieser Stelle bereits auf, dass es methodisch keinen Aufschluss über ein adäquates stärken- und potenzialorientiertes Profiling gibt.

Die erhobenen Daten werden in das BA interne Dokumentationssystem mit Namen VerBIS⁵¹ eingegeben (vgl. BA 2013a, 9). Es gibt einen Hinweis darauf, dass die Verwendung dieses Dokumentationssystems nicht unproblematisch ist. In der Fallstudie Ludwig-Mayerhofers et al. (2009), beklagte sich ein Interviewpartner über den mangelnden Differenzierungsgrad der Darstellungsmöglichkeit seiner Qualifikationen im Programm VerBIS (vgl. ebd., 73). Dokumentationssysteme sind im Hinblick auf die Sozialesdiagnostik-Debatte in der Sozialarbeitswissenschaft nicht unkritisch zu betrachten, wie Neuffer (2012) nachzeichnet. Demnach steht zur Debatte, dass diagnostische Verfahren und insbesondere zu unflexible diagnostische Verfahren, ein technokratisches Verständnis von Fallbearbeitung fördern können und somit der Blick auf den Individualfall verloren geht (vgl. ebd., 24 ff.). Respektive der Tatsache, dass die Ergebnisse Ludwig-Mayerhofers et al. aufgrund ihres Alters unter Vorbehalt zu betrachten sind (vgl. Kapitel 5.1.6), ist davon auszugehen, dass das entsprechende Programm mittlerweile einer Überarbeitung unterzogen worden ist. Hinsichtlich der sich damals ergebenden Probleme und potenzieller Risiken durch diagnostische Verfahren sollte das Programm VerBis dennoch auf dessen Anwendbarkeit untersucht werden.

Profiling und Dokumentation sind nicht voneinander zu trennen und vor allem im Hinblick auf die anschließende Zielbestimmung besonders bedeutsam, wie Schütz et al. (2011)⁵² in ihrer Studie für das IAB hervorheben:

„Die weiterhin unstrittige Grundidee des Profilingansatzes lautet, dass in Beratungsprozessen wie der Vermittlungs- oder Integrationsbearbeitung eine gründliche Bestandsaufnahme der (arbeitsmarktbezogenen) Stärken und Schwächen als Grundlage dienen soll, um eine angemessene Zielsetzung und dafür passende Umsetzungsstrategien zu entwickeln und festzulegen. Ohne konkrete Lösungsansätze bleibt Profiling unvollständig und letztlich sinnlos.“ (ebd., 91)

Eine Potenzialanalyse ist im Hinblick ihrer Verortung im Integrationsprozess nicht unkritisch zu sehen. Das Profiling steht am Anfang der Integration, folglich findet hier der erste Kontakt zwischen Vermittler_In und Kund_In statt. Es stellt sich ein methodisches Problem, insbesondere zur adäquaten Ermittlung von Vermittlungshemmnis-

⁵¹ VerBIS – Ist die Standardsoftware des Vermittlungsberatungsprozesses der BA, die Abkürzung bedeutet „Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem“ (vgl. bpb 2010). Das Programm dient demnach zur Dokumentation der erhobenen Daten.

⁵² Im Kapitel 5.1.6 zum empirischen Forschungsstand, wird auf die Ergebnisse der Studie dezidiert eingegangen.

sen ist eine professionelle Beziehung notwendig. Vorerst müsste demnach eine Vertrauensbasis hergestellt werden, da davon auszugehen ist, dass Vermittlungshemmnisse individuell schambesetzt sein können und/oder aufgrund diffuser Ängste verschwiegen werden. Weder das Integrationskonzept noch die Beratungskonzeption greifen dieses methodische Problem auf. Die Datenlage der Studie von Schütz et al. (2011) für das IAB, liefert dahingehend einen empirischen Beweis⁵³. Insgesamt wurden Problemlagen nur selten angesprochen, obwohl für den gesamten Personenkreis eine beachtliche Zahl an Problemfällen ermittelt wurde. Im SGB II waren dies Zweidrittel der Stichprobe (vgl. ebd., 93). Dieser Befund deutet nicht nur auf die methodische Lücke im Profiling hin, sondern liefert einen Anhaltspunkt für eine ausbaubare Qualität der Vermittler_Innen-Kund_Innen-Beziehung.

Hinsichtlich des durchschnittlichen Personalschlüssels von angedacht maximal 1:150 und in der regulären Vermittlung reell 1:250 (vgl. BMAS 2013b, 63) in Verbindung mit der frühen Verortung des Profilings im Integrationsprozess ist es fraglich, ob in gegebenem Rahmen eine adäquate Vertrauensbeziehung hergestellt und im Weiteren eine adäquate Standortbestimmung in qualitativer Hinsicht vorgenommen werden kann. Zudem stellt sich anhand der vorliegenden Daten die Frage, wie im Hinblick auf derart verknappte Beratungs- und Unterstützungsressourcen adäquat auf Bedarfe eingegangen und im Weiteren Potenziale gefördert werden können? Immerhin ist empirisch bewiesen, dass zumindest eine intensivere Betreuung mit höheren Vermittlungschancen korreliert, wie Kruppe et al. (2008)⁵⁴ in einem Modellversuch des IAB herausfanden (vgl. ebd., 147-151).

Insofern ist davon auszugehen, dass hohe Fallzahlen der Dienstleistungserbringung im Hinblick auf deren Zielsetzung nicht zuträglich sind. Im Kontrast dazu ergab eine Onlinebefragung des BMAS (2013b), dass die meisten Menschen mit der Umsetzung des Profilings zufrieden sind. 73% der Befragten schätzten dieses als „gut“ oder „sehr gut“ ein, wohingegen lediglich 3% „schlecht“ angaben (vgl. ebd., 59).

Auf Grundlage der im Profiling erarbeiteten Daten soll die Vermittlungsfachkraft im nächsten Schritt eine Integrationsprognose erstellen. Zentrale Frage der Prognose

⁵³ Wie in Kapitel 5.1.6 aufgezeigt wird, sind die Ergebnisse dieser Studie nur unter Vorbehalt gegenwärtig noch aussagekräftig. Der Kund_Innenstamm des SGB II ist jedoch unabhängig von organisationalen Veränderungen, weshalb dieses Ergebnis noch heute Bestand hat.

⁵⁴ Im Kapitel 5.1.6 zum empirischen Forschungsstand, wird auf die Ergebnisse der Studie dezidiert eingegangen. Es ist davon auszugehen, dass dieser Befund weiterhin Bestand hat, da es sich um einen Kausalen Zusammenhang zwischen Ressourceneinsatz und Qualität der Dienstleistungserbringung handelt.

ist, ob eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder ein Ende des Leistungsbezugs innerhalb von 12 Monaten realistisch oder wahrscheinlich ist⁵⁵.

Bevor im Anschluss entsprechende Handlungsstrategien⁵⁶ vereinbart werden, erfolgt im 2. Schritt die Zielbestimmung. Bei entsprechender Bestimmung ist immer das Ziel mit der höchsten Erfolgsaussicht anzustreben. Bei Kund_Innen mit multiplen Problemlagen sollen Zieloptionen einen Zeitraum von insgesamt 2 Jahren nicht übersteigen (vgl. BA 2013a, 15). Einzig im Falle einer fehlenden Berufsausbildung, gibt das Gesetz eine längerfristig orientierte Vorgabe Vermittlungsbemühungen in eine Berufsausbildung anzustreben (§ 3 Abs. 2 SGB II). Eine explizite Fachanweisung oder gesetzliche Regelung für Fälle, in denen eine Berufsausbildung bereits abgeschlossen wurde und entsprechende Qualifikationen im Sinne entwerteten Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr zu verwenden sind, ist nicht existent. Aus dem konzeptionell und unbegründet eng gesetzten Zeitrahmen lässt sich eine inhärente Effizienz- und Outputorientierung schließen. Die Vorgabe, Zieloptionen mit den höchsten Erfolgsaussichten anzustreben birgt darüber hinaus die Gefahr, negative Wirkungen auf die Art der angestrebten Beschäftigung zu entfalten, sind Stellen mit der höchsten Integrationswahrscheinlichkeit nicht immer die qualitativ besten. Angesichts der engen zeitlichen Rahmung bzgl. der Zielerreichung und der effizienzorientierten Vermittlungsarbeit sind Zielkonflikte zwischen beruflicher Förderung und Integration vorprogrammiert. Die bisherigen Darstellungen zum Vermittlungsvorrang, stützen dieses Bild.

Die Vorgaben zur Auswahl der Handlungsstrategien werden in einer Tabelle systematisiert. Dabei ist zu erkennen, dass die zuvor angesprochenen Schlüsselgruppen zu einem Handlungsbedarf und im Weiteren in eine Handlungsstrategie münden (vgl. Tabelle 10). Die Handlungsstrategien suggerieren ein Bild davon, es gäbe auf jedes soziale Problem eine simple Antwort, insofern unterstreicht die Vorstrukturierung diverser Problemlagen das Bild einer technokratisch ausgelegten Integrationsarbeit.

⁵⁵ Bis vor kurzem mündete diese Einschätzung in der Zuordnung zu einer von 6 Profillagen, die sich letztlich nach der Arbeitsmarktnähe unterschieden und ein Cluster von Handlungsbedarfen vorschlug (vgl. BA 2013a, 11-12; Tabelle 10). Im Dezember 2016 gab es an dieser Stelle eine Änderung, die Profillagen wurden im Bereich SGB II abgeschafft, mit dem Verweis die die Integrationsarbeit auf die Handlungsstrategien zu fokussieren (vgl. BA 2016c, 1). In Analogie zu der eingangs erwähnten sozialen-Diagnostik-Debatte, in der Sozialarbeitswissenschaft, ist diese Änderung insofern zu begrüßen, dass durch den Wegfall einer etwaig drohenden methodischen Verengung im Hinblick auf ein technokratisches Verständnis von Fallbearbeitung entgegengewirkt wird (vgl. Neuffer 2012, 25).

⁵⁶ Das Konzept schlägt in technokratischer Weise geclusterte Handlungsstrategien zur Bearbeitung von Vermittlungshemmnissen vor. Aus jedem Hemmnis folgt eine Handlungsstrategie (vgl. Tabelle 10).

Angesichts des Quantifizierungsgrades und des Maßes an Handlungsvorgaben, die die Vermittlungsarbeit lenken und reglementieren, sowie sehr hoher Fallzahlen, bleibt es fraglich, ob eine individuelle Unterstützungsleistung im gegebenen Rahmen möglich ist. Gleichwohl ist es fraglich ob auf diesem Weg dem Auftrag des SGB II sowie der Besonderheit der Klientel gerecht werden kann. Im Hinblick auf die vielfältigen technokratisch anmutenden Vorgaben erscheinen Kund_Innen eher als Objekt organisationalen Handelns. Der Detaillierungsgrad diverser methodischer Vorgaben und Reglementierungen scheinen darauf ausgerichtet, Vermittler_Innenhandeln einem zweckrationalen Diktat zu unterwerfen, welches seinen Ursprung in knappen, zeitlichen Ressourcen findet. Aus Perspektive des Chancenaspekts ist es zudem nicht nachzuvollziehen, warum sich in den hier vorgestellten Dokumenten zwar immer wieder Bezüge zum Vorrang einer regulären Berufsausbildung finden lassen, sich jedoch keine explizite Strategie zum Umgang mit unbrauchbar gewordenen Ausbildungen finden lässt. Es scheint als fehle dem methodischen Rahmen ein übergeordnetes und differenziertes Verständnis zum Zusammenhang zwischen Qualifikationen und Erwerbsarbeit.

5.1.6 Empirischer Forschungsstand zur Strukturiertheit der Zugänge

Der Vollständigkeit halber wird ein Überblick über den bisherigen Forschungsstand des Themenfeldes gegeben. Über die Wirkungsweise von Dienstleistungen im Bereich der Arbeitsvermittlung SGB II, sind bereits eine Vielzahl von Studien veröffentlicht worden, welche zum Teil Erkenntnisse zur Strukturierung der Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation bieten. In der Vergangenheit gab es immer wieder Gesetzesänderungen und Anpassungen der Steuerung, welche die Wirkungsweise entsprechender Dienstleistungen verändern sollten. Im Rahmen dieser Arbeit können nicht alle Änderungen dargestellt werden, weshalb folgend lediglich einige wenige aufgeführt werden, um den Aussagegehalt der Teilergebnisse kurz bewerten zu können.

Die Einführung eines Qualifizierungsprozesses für Integrationsfachkräfte im Bereich SGB II ist bspw. eine solche Änderung. Der Prozess orientiert sich an der Beratungskonzeption (BeKO) der Agenturen für Arbeit, welche seit 2009 geschult wird (vgl. Bartelheimer et al. 2013, 7). Diese Schulung ist im Bereich SGB II demnach nicht verbindlich. BeKo verbindet die Ziele der BA, mit deren gesetzlichem Auftrag und entwickelt daraus ein Beratungsverständnis, Methoden der Beratung und Arbeitshil-

fen (vgl. Rübner et al. 2011, 4 ff.). Eine weitere Änderung betrifft das rechtskreisübergreifende Integrationskonzept der BA, welches im Jahre 2013 eingeführt wurde und die Leistungsprozesse der Integrationsarbeit beschreibt. Darüber hinaus gibt es eine mehr oder weniger verbindliche Struktur von Entscheidungsregeln und Qualitätsstandards vor (vgl. BA 2013a, 4 ff.). Das Konzept beinhaltet u.a. Vorgaben für die Vergabe von Maßnahmen. Ausschlaggebend für die Entscheidungsfindung war die Einordnung der Kund_Innen in eine von 6 Profillagen. Für die Zuordnung zu einer Profillage waren die Arbeitsmarktnähe und vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe der Kund_In maßgeblich. Eine separate Tabelle ordnete den Handlungsbedarfen entsprechende Handlungsstrategien zu (vgl. ebd., 11-12; Tabelle 10). Im Dezember 2016 gab es an dieser Stelle eine Änderung, die Profillagen wurden im Bereich SGB II abgeschafft, mit dem Verweis die Integrationsarbeit auf die Handlungsstrategien zu fokussieren (vgl. BA 2016c, 1). Insofern hat sich gleichwohl der methodische Rahmen zur Maßnahmenvergabe in den letzten Jahren bereits einige Male geändert. Neben diesen konzeptionellen Änderungen ist seit der Einführung des SGB II mittlerweile das 9. Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch verabschiedet worden (vgl. Bundesrat 2016, 1).

Jede Änderung untergräbt die Aussagekraft der Studienergebnisse, da wie sich gezeigt hat, die Wirkungsweise der Arbeitsintegration maßgeblich von Governance- und Steuerungsmechanismen abhängig ist. Deshalb musste zunächst der Status quo der Arbeitsintegration dargestellt werden, um den heutigen Aussagegehalt entsprechender Studienergebnisse bewerten zu können. Eine Darstellung dieser Studien erfolgt aus diesem Grund erst an dieser Stelle.

Um einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu geben und Änderungsvorschläge für zukünftige Arbeiten abzuleiten, werden im Folgenden gegenstandsrelevante Studien und deren zentrale Ergebnisse vorgestellt. Erkenntnisleitend werden die Fragen danach sein, welche empirischen Befunde es zur Zugangsstrukturierung formaler beruflicher Qualifikation im Rahmen des Leistungsbezugs ALG II gibt. Im Weiteren wird der jeweilige Aussagegehalt der Studien in Bezug auf den Status quo der Dienstleistungserbringung diskutiert. Ausgehend davon werden Forschungslücken erarbeitet, auf deren Grundlage Empfehlungen für zukünftige Forschungsperspektiven getroffen werden.

BRH 2014: Bericht über Steuerung der Zielerreichung in den strategischen Geschäftsfeldern I und Va der Bundesagentur für Arbeit

Der Bundesrechnungshof (BRH) veröffentlichte im Jahr 2014 einen Bericht über die Untersuchung der Steuerung der Zielerreichung der BA. Die Untersuchung war rechtskreisübergreifend (SGB II und III) angelegt, wie aus der Stellungnahme der BA hervorgeht (vgl. ebd., 9). Der Untersuchungszeitraum lag im Jahr 2012 (vgl. ebd., 4). Es ist lediglich einsehbar, dass für die Nachuntersuchung eine Stichprobe von 695 Kund_Innendatensätzen ausgewertet wurde (vgl. ebd., 7). Zur Erhebungsmethodik des Großteils der Untersuchung lassen sich aus dem Bericht keine Informationen entnehmen (vgl. ebd.). Festgestellt wurde, dass die Zielsteuerung der Bundesagentur für Arbeit, in Form von Indikatoren des Angestellten-Monitorings, in einigen Fällen zu negativen Selektionswirkungen führte. Im Allgemeinen wird konstatiert, dass der Einsatz der zeitlichen und finanziellen Ressourcen auf einfachere Integrationen, das bedeutet zum einen Kund_Innen mit ohnehin guten Integrationschancen (auch *Creaming* genannt) und zum anderen auf einfach zu besetzende Stellen, wie Zeitarbeitsfirmen, bezog. Auf der anderen Seite wurden für schwierigere Integrationen weniger Ressourcen aufgewendet (vgl. ebd., 5-6). Als verantwortlich für diese Fehlsteuerungen zeichneten vor allem zwei Zielindikatoren ab. Der Indikator *Integrationen* war zu undifferenziert, jede Integration war gleichwertig. Die Fokussierung auf den Indikator *abgeschlossene Dauer der faktischen Arbeitslosigkeit für Leistungsempfänger/innen* führte zur Konzentration auf *Kurzläufer*, Personen, die schnell integriert werden können (vgl. ebd., 5). Die Untersuchung der Kund_Innendatensätze zeigte zudem eine negative Korrelation zwischen der Kund_Innenkontaktdichte und der Intensität der Vermittlungsbemühungen auf (vgl. ebd., 7). Verantwortlich waren Weisungen, die eine höhere Kontaktdichte in den ersten Monaten und eine geringere Kontaktdichte im Laufe fortschreitender Arbeitslosigkeit festlegten (vgl. ebd., 5).

Die BA hat nach Bekanntgabe umgehend reagiert und ihr Zielsteuerungssystem differenzierter gestaltet (vgl. ebd., 8-9). Der aktuelle Planungsbrief der Zielsteuerung für den Bereich SGB II zeigt auf, dass der Indikator Integrationen, zur mittlerweile in weitere Indikatoren aufgeteilt wurde. Qualitative Aspekte rücken auf diese Weise näher in den Fokus (vgl. BA 2016f, 12).

Aufgrund der hier angesprochenen Anpassungen besitzt die Untersuchung des BRH keinerlei Aussagekraft über die gegenwärtige Wirkungsweise des Zielsteuerungssystems. Die Untersuchung verweist auf die Notwendigkeit von Wirkungsanaly-

sen und den Einfluss von Steuerungsmechanismen auf die Vermittlungspraxis. Zielsteuerung über Kennzahlen, insbesondere innerhalb eines künstlichen Wettbewerbs der Dienststellen, können zu Fehlsteuerungen führen, welche dem eigentlichen Ziel abträglich sind. Kennzahlen sollten demnach mit Bedacht gewählt und auf deren Wirkungen begleitend evaluiert werden. Eine erneute Erhebung zur Zielerreichung ist gegenwärtig noch nicht erfolgt. Die Zielsteuerung scheint in den Bereichen SGB II und III auf denselben Indikatoren zu beruhen. Beiden Bereichen liegen dennoch andere Rahmenbedingungen zu Grunde. Insofern findet sich die methodische Schwäche der Untersuchung in der wenig differenzierten Darstellung der Ergebnisse. Aufgrund mangelnder Informationen können keine weiteren Aussagen zur Methodik getroffen werden.

Boockmann et al. 2013: Effekte von Vermittlerhandeln und Vermittlerstrategien im SGB II und SGB III (Pilotstudie)

Boockmann et al. (2013) Pilotstudie hatte zum Ziel, herauszufinden inwiefern sich Vermittler_Innenstrategien und deren Einstellungen, getrennt nach den Bereichen SGB II und III, auf die Wiederbeschäftigungschancen der Adressat_Innen auswirken (vgl. ebd., 35). Die Erhebungsmethode ist zweigeteilt. Der erste Teil kombiniert eine standardisierte schriftliche mit einer Online-Befragung (vgl. ebd., 35; 9), während die Wirkungsanalyse Befragungsdaten mit quantitativen Daten aus der Datenbank der BA verbindet (vgl. ebd. 126). Im Erhebungszeitraum 2009 (vgl. ebd., 37-38). Befragt wurden insgesamt 10 Agenturen für Arbeit und 15 Grundsicherungsstellen (vgl. ebd., 30), dabei entstanden Befragungen von 535 Vermittler_Innen und Fallmanager_Innen (vgl. ebd., 13). Wie die Autoren selbstkritisch äußern, ist die freiwillige Teilnahme der Vermittler_Innen ein methodisches Problem der Studie, weil sie Selektionsprozesse begünstigt (vgl. ebd., 127). Zugrunde liegende Vermittler_Innenstrategien wurden aus vorhandenen Studien abgeleitet, um deren Wirkung auf den Eingliederungserfolg quantitativ erfassen zu können. Als identifizierte Strategien werden *Kooperation mit dem Kunden*, *Kooperation innerhalb der Agenturen der Grundsicherungsstellen*, *Grad der Standardisierung des Vorgehens*, *Normakzeptanz* sowie *Betreuung und Vermittlungsorientierung* genannt (vgl. ebd., 9).

In der Interaktion stellte sich heraus, dass der Einsatz von Vermittler_Innenstrategien vom Verhalten der Kund_Innen abhängig ist (vgl. ebd., 84-85). Darüber hinaus ermittelten die Autoren einen kausalen Zusammenhang zwischen der

Anzahl von Problemen und der Kontaktdichte. Je mehr Probleme erfasst waren, desto seltener fanden Kontakte statt (vgl. Boockmann et al. 2013, 84). Zu diesem Ergebnis kam ebenfalls der BRH (2014). Aufgrund der im vorigen Abschnitt erwähnten Änderungen des Zielsteuerungssystems (vgl. BA 2014b, 12; BRH 2014, 8-9) hält dieses Ergebnis einer Überprüfung nicht mehr stand und bedarf einer erneuten Evaluation. Konträr zu diesem Ergebnis präsentieren sich die Vermittler_Innen in der Befragung zu ihren Vermittlungszielen äußerst positiv, so stehen insbesondere nachhaltige Integrationen im Vordergrund der Zielsetzung, gefolgt von der Verbesserung der persönlichen Situation der Adressat_Innen (vgl. Boockmann et al. 2013, 84).

Die Studie lässt Erkenntnisse über die Entscheidungsfindung der Bewilligung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Ermessensspielräume zu. Die Befragung ergab, dass die häufigsten Gründe zur Bewilligung einer Qualifizierungsmaßnahme, die Qualifizierung an sich (88,5%), der Wunsch der stellensuchenden Personen selber (63,2) und die Motivation der stellensuchenden Person (34,1%) sind (vgl. Tabelle 11). Entsprechende Daten geben jedoch keinen Aufschluss über tatsächlich erfolgte Bewilligungen und etwaige Kontroversen. Eine andere Erhebungsmethode wäre diesbezüglich vorzuziehen gewesen, da sich Daten lediglich auf subjektive Einschätzungen beziehen und aufgrund ihrer Subjektivität kritisch zu betrachten sind. Probleme im Bereich der Bewilligung können sich erst aus den weiteren Ergebnissen ableiten lassen. Die Fachkräfte geben an in der Maßnahmenbewilligung von methodischen, wie organisationalen Vorgaben, sehr stark beeinflusst zu sein. Insgesamt wurde der Stellenwert der Empfehlungen von Handlungsstrategien für einzelne Kund_Innengruppen als recht hoch eingeschätzt, Polarisierungen wurden hierbei jedoch vermieden (vgl. Abbildung 10). Auch die Beeinflussung der Vergabe durch entsprechende Weisungen wurde recht hoch eingeschätzt (vgl. Abbildung 11). Die deutlichste Beeinflussung ist jedoch bei der Frage nach der Verfügbarkeit zu sehen (vgl. Abbildung 12), was als Hinweis auf mangelnde Ressourcen gedeutet werden kann. Diese Befragungsergebnisse unterstreichen noch einmal die Bedeutung der Rahmenbedingungen für die Bewilligung von Maßnahmen. Jedoch ist auch an dieser Stelle zu betonen, dass die Ergebnisse einer Überprüfung nicht mehr standhalten, da sich, wie eingangs dargestellt, der methodische Rahmen zur Maßnahmenvergabe mittlerweile mehrmals verändert hat.

Die Wirkungsanalyse ergab, dass Vermittler_Innen die auf eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt setzen, häufigeren Kontakt zu ihren Kund_Innen haben und im

Bereich der persönlichen Situation weniger beraten, kurzfristig mehr Integrationserfolge haben, die Ergebnisse werden jedoch als in ihrer Ausprägung nicht eindeutig bezeichnet. Ein größerer Integrationserfolg wurde ebenfalls in Einrichtungen festgestellt, in denen Weisungen bei der Maßnahmenvergabe eine größere Rolle spielen (vgl. Boockmann et al. 2013, 126-127).

Auf Grundlage der vorliegenden Befragungsergebnisse zeichnet sich ein eher positives Bild der Dienstleistungsqualität von Seiten der Vermittler_Innen ab. Es bleibt jedoch zu erwähnen, dass die Studie nicht Vermittlungsrealitäten abbildet, sondern nur quantifizierte Daten subjektiver Einschätzungen dieser. Insofern kann dieses Bild in der Erhebungsart, einer Befragung, begründet sein. Insgesamt bleibt die vorliegende Untersuchung einseitig, da lediglich Fachkräfte befragt wurden. Ein vollständiges Bild ergäbe sich unter Bezugnahme einer Adressat_Innenbefragung. Auch diese Studie kann mittlerweile als veraltet gesehen werden.

Schütz et al. 2011: Vermittlung und Beratung in der Praxis

Schütz et al. (2011) führten im Auftrag des IAB eine Studie durch, die die Dienstleistung Beratungsgespräch der Arbeitsverwaltung (Bereiche SGB II und III) im Hinblick auf ihre mehrdimensionale Zielsetzung untersuchen sollte. Ziel war die Beschreibung der Interaktion zwischen Kund_Innen und Fachkräften. Das Setting ermöglichte eine Untersuchung der Fallbearbeitungen im Zeitverlauf (vgl. ebd., 17 ff.). Primäres Erhebungsinstrument waren nichtteilnehmende Beobachtungen, welche mit Audioaufzeichnungen gekoppelt wurden (vgl. ebd., 38 ff.). Begleitend dazu wurde eine Dokumenten- und Prozessdatenanalyse durchgeführt, welche es ermöglicht quantitative Daten über die Inhalte der Beratungsgespräche zu liefern (vgl. ebd., 43). Der Untersuchungszeitraum lag im Oktober 2008 bis zum Dezember 2009 (vgl. ebd., 49) und somit vor der Einführung von BeKo und Integrationskonzept, was auch in diesem Falle den Aussagegehalt der Ergebnisse schmälert. Als problematisch in Bezug auf die Ergebnisqualität ist jedoch die Erhebungsmethode und die Vorbereitung zu sehen, denn die Einrichtungen wurden im Vorfeld über die Forschung informiert (vgl. ebd., 38). In Anbetracht der künstlich geschaffenen Konkurrenz unter den Agenturen, durch Kennzahlen (vgl. Brülle et al. 2016, 13 ff.), ist es vorstellbar, dass entsprechende Einrichtungen um eine möglichst positive Darstellung während der Erhebung bemüht waren. Eine forschende Beobachtung beeinflusst stets auch den Untersuchungsgegenstand.

Die Analysen der Gesprächsinhalte in der Vermittlungsberatung bestätigen den Eindruck, die primäre Funktion der Vermittlung sei Arbeitsintegration um jeden Preis. So betonen Vermittler_Innen bereits in den Erstgesprächen sehr stark die gesetzliche Ausrichtung der zügigen Beendigung der Hilfebedürftigkeit (vgl. Schütz et al. 2011, 84), wie der Themenblock *Stellensuche* verdeutlicht. Es dominieren insbesondere die Besprechung von Stellenangeboten und Vermittlungsvorschlägen, Bewerbungsaktivitäten und das Bewerbungsverhalten der Kund_Innen (vgl. Tabelle 12). Mit Blick auf das Gesamt der Gespräche, nehmen Bewerbungsaktivitäten der Kund_Innen und ihr Bewerbungsverhalten mit den größten Stellenwert ein (vgl. Tabelle 13). Angesichts dieser Befunde und vorausgehender Erkenntnisse, entsteht der Eindruck, Hauptfunktion der Integrationsarbeit sei eine Kontrollfunktion. Woraus gefolgert werden kann, wenn Kontrolle und nicht Unterstützung oder Förderung dominieren, nimmt die Arbeitsförderung einen nicht geringen Stellenwert ein. Die Analyse der gegenwärtigen Rahmenbedingungen, insbesondere im Horizont der Zielausrichtung, hoher Fallzahlen und der technokratischen Prägung des Integrationskonzepts, legen nahe, dass eine solche Kontrollfunktion auch heute noch besteht.

In der Analyse der Häufigkeit von Gesprächsinhalten zum Thema Fördern, zeigt sich jedoch, dass das Thema Weiterbildung in Erstgesprächen von Seiten der Kund_Innen in nur 13 Gesprächen auftrat, während es von Seiten der Vermittler_Innen deutlich häufiger, in 34 Fällen⁵⁷, aufgebracht wurde. Auch in den Folgegesprächen kam das Thema häufiger auf Seiten der Fachkräfte (ca. 30 Personenfälle) auf. Insgesamt wurden im Rahmen der Erhebung Themen der Qualifizierung am zweithäufigsten von allen Themen angesprochen (vgl. Schütz et al. 2011, 81). Wenn Maßnahmen abgelehnt wurden, erfolgte dies aus unterschiedlichen Gründen und von beiden Akteur_Innen. Kundinn_Innen lehnten bspw. ab, weil sie eine Maßnahme zurzeit nicht als möglich oder sinnvoll erachteten. In anderen Fällen verhinderte Arbeitsaufnahmen einen Maßnahmenantritt. Von Seiten der Vermittlungsfachkräfte traten Ablehnungen auf, weil eine reguläre Ausbildung als sinnvoller erachtet wurde, ärztliche oder psychologische Gutachten dem entgegen standen oder keine monetären oder kapazitären Ressourcen für die Maßnahme bereit standen. Umschulungen wurden in 4 Fällen von Seiten der Vermittler_Innen abgelehnt (vgl. ebd., 81-82). Gesamt gesehen zeigt sich, dass das tatsächliche Zustandekommen einer Qualifizierungsmaßnahme, neben den zur Verfügung stehenden Ressourcen und der Bewilli-

⁵⁷ Bei einer Anzahl von 80 Gesprächen (vgl. Schütz et al. 2011, 80).

gung von Seiten der Vermittlungsfachkräfte auch maßgeblich von der Bereitschaft und den Möglichkeiten der Adressat_Innen abhängig ist. Im Rahmen der Studienergebnisse lässt sich konstatieren, dass Vermittler_Innen nicht in besonderem Maße als verhindernde Faktoren in der Bewilligung von Qualifizierungsmaßnahmen in Erscheinung traten. Die Nachzeichnung von Fallverläufen ließe jedoch tiefergehende Aussagen über die Hürden des Zustandekommens qualifizierender Maßnahmen zu. Aussagen über Zugängen zu formaler beruflicher Qualifikation sollten sich nicht auf statistische Verallgemeinerungen fokussieren, sondern sich vielmehr an individuellen Problemfällen orientieren, welche Aufschluss über Lücken des Systems und somit Verbesserungen bieten können.

Der Erhebungszeitraum der vorgestellten Studie lag noch vor der Einführung des Integrationskonzepts und der Beratungskonzeption. Der Aussagegehalt über die gegenwärtige Dienstleistungserbringung ist deshalb äußerst fraglich.

Ludwig-Mayerhofer et al. (2009) – Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit

Ludwig-Mayerhofer et al. (2009) untersuchten in ihrer qualitativ, rekonstruktiven Studie die Handlungskonstellationen, welche sich aus der Interaktion zwischen Leistungsempfänger_Innen und Arbeitsvermittler_Innen ergeben (vgl. ebd., 49). Ziel der Untersuchung war es Aussagen über Teilhabechancen der Adressat_Innen im Vermittlungsprozess zu generieren. Verknüpft damit war die Frage des Ausgleichs sozialer Ungleichheit von Seiten der Vermittler_Innen (vgl. ebd., 48). Den methodischen Erhebungskern bildeten offene, leitfadengestützte Interviews, welche mit Fachkräften und Adressat_Innen geführt wurden (vgl. ebd., 49). Insgesamt beruht die Analyse auf Interviews mit 67 Vermittler_Innen (vgl. ebd., 52), 57 Erstinterviews und 34 Wiederholungsinterviews mit arbeitslosen Personen (vgl. ebd., 54). Der Erhebungszeitraum fand kurz nach der Einführung der Hartz-Reformen statt, in den Jahren 2005-2006. Untersucht wurden u.a. die Erwartungen der Leistungsempfänger_Innen an das System der Arbeitsverwaltung, dies umfasst die Rechtskreise SGB II und III (vgl. ebd., 49).

Zusammenfassend kommen die Autor_Innen zu der Einschätzung, dass die Praxis der Arbeitsverwaltung tendenziell eine mentale Abwärtsmobilität der Adressat_Innen erzeugen kann, bestehende Ungleichheiten verstärkt werden und die vorherrschende ökonomische Rationalität in Verbindung mit teils willkürlichem Verhalten der Fachkräfte deautonomisierend wirken kann (vgl. ebd., 11-12).

Bzgl. des potenziell schwer umzusetzenden Anspruchs auf eine individuelle Dienstleistungserbringung identifizieren die Autor_Innen drei zentrale Handlungsprobleme der Arbeitsvermittlung, welche im Beratungsprozess miteinander vermittelt werden müssten, unter der aktuellen Gesetzeslage nicht miteinander vereinbar sind und auf diesem Weg in der Praxis jedoch zu einem Handlungsdilemma führen. Angesprochen sind die Autonomie des Einzelfalls und dessen Stärkung (therapeutisch-sozialer Fokus), der Bezug auf das Gemeinwohl welche sich im gesetzlichen Auftrag widerspiegelt (juristischer Fokus) und die bürokratische Verwaltungsrationalität (allgemein durch Ressourcenmanagement bestimmt). Die Autor_Innen führen an, dass dieser Handlungsspagat einen fallspezifischen Individualbezug verunmöglicht und stattdessen eher zweckrationales Verwaltungshandeln fördert (vgl. ebd., 191 ff.).

Im Weiteren können der Studie explizite Erkenntnisse zur Vergabep Praxis von Maßnahmen der Arbeitsförderung entnommen werden, auch zugangsstrukturierende Mechanismen lassen sich identifizieren. Die Autor_Innen beschreiben den Weg zur Förderung als *in pragmatischer Hinsicht immens vorstrukturiert*, was sich bereits in der Veranlassung einer Arbeitsförderung widerspiegelt. Einer Anamnese von Seiten der Vermittler_Innen vorausgehend, mussten Kund_Innen zunächst einer Profillage zugeordnet werden für die eine Förderung vorgesehen ist (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, 231-232). Zwar erscheint der Rahmen zur Bewilligung von Maßnahmen noch immer immens vorstrukturiert, jedoch sind gegenwärtige Handlungsmöglichkeiten der Vermittlungsfachkräfte nicht mehr derart restriktiv gestaltet. Zu großen Teilen ist dies der Abschaffung der Profillagen zu verdanken (vgl. BA 2016c, 1). Auf struktureller Ebene wird die Art der Fördermöglichkeiten vorab durch die Haushaltslage, sowie -planung und Direktiven der BA-Regionaldirektion bestimmt (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, 231-232). Wie aufgezeigt, trifft diese Aussage auch gegenwärtig noch zu.

In der qualitativen Analyse der Vermittler_Innen Interviews zeigen sich Steuerungsmechanismen auf welche durch individuelle Auslegung im Rahmen des Ermessens den Weg zu Creaming-Effekten ebnen. So muss eine Person nach Ansicht der Vermittler_Innen zu den *Willigen* zählen (gemeint ist u.a. die entsprechende Profillage), muss seine Motivation durch Handlungen nachgewiesen haben und die Förderung muss Aussicht auf Erfolg haben (vgl. ebd., 234). Wie bereits dargestellt trifft zumindest heute die Vorgabe der Erfolgsaussicht noch immer zu (§ 81 Abs. 3 Ziff. 2. SGB III). Eine Evaluation welche neu eingeführte Zielindikatoren in den Zusammenhang

mit der Förderung von Kund_Innengruppen setzt, steht jedoch noch aus. Insofern können dennoch derzeit keine stichhaltigen Aussagen über Creaming-Effekte im Rahmen der Arbeitsvermittlung getroffen werden.

In relativem Kontrast zur Studie von Schütz et al. (2011), werden die Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation im Rahmen des Leistungsbezugs als mangelhaft herausgestellt. Die Untersuchung zeigte an diesem Punkt eine große Differenz zwischen dem Interesse von Seiten der Adressat_Innen und den ermöglichten Zugängen (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, 270). Ursächlich für diese unterschiedliche Bewertung könnte der frühere Erhebungszeitraum, die Erhebungsmethodik oder eine anders gewichtete Bewertung von Seiten der Autor_Innen sein. Auch dieses Ergebnis kann angesichts ihres Alters nicht mehr auf heutige Gegebenheiten übertragen werden.

Als sehr positiv zu bemerken ist die immer wieder erfolgende Rückkopplung der Ergebnisse zu deren strukturellen Ursachen. Als methodisch kritisch zu bewerten ist jedoch die nicht immer scharfe Trennung zwischen den Bereichen SGB II und III, liegen diesen immerhin unterschiedliche Ausrichtungen und Gesetzestexte zu Grunde. Eine trennscharfe Herangehensweise wäre hier sinnvoller gewesen. An den hier vorliegenden Ergebnissen lässt sich die Dependenz des Vermittlungsgeschehens von organisationalen Rahmenbedingungen sehr gut ablesen. Leider kann die Studie in Anbetracht des weit zurückliegenden Erhebungszeitraums als veraltet angesehen werden.

Kruppe et al. 2008: Modellversuch Förderung der Arbeitsaufnahme (FAIR)

Kruppe et al. (2008) für das IAB in den Jahren 2002-2005 einem Modellversuch durch (vgl. ebd., 1) Sie untersuchten den Zusammenhang zwischen intensiverer Betreuung und den Vermittlungschancen arbeitsloser Personen, darunter auch Langzeitarbeitslosen. Zentrales Ergebnis war die Herausstellung eines Zusammenhangs zwischen einem erhöhten Personalschlüssel und häufigeren sowie nachhaltigeren Integrationen in geförderte und nicht geförderte Arbeit. Jedoch heben Sie hervor, dass die Länge der Arbeitslosigkeit entscheidend für den Effektivitätsgewinn ist. Sie konstatieren, dass die Effektivitätsgewinne der Zielgruppe mit längerer Arbeitslosigkeitsdauer mit der Zeit aufgezehrt wurden. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht entstanden dadurch lediglich mehr Kosten ohne einen nachhaltigen Nutzen für die Zielgruppe erreicht zu haben (vgl. ebd., 147-151). Ein äußerst vernichtendes Ergebnis und

potenziell nachteilig für die Unterstützung langzeitarbeitsloser Personen. Nebenbei entdeckten sie einen Zusammenhang zwischen dem Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente und dem Integrationserfolg (vgl. Kruppe et al. 2008, 148). Leider gehen sie nicht näher auf dieses Ergebnis ein.

Diese Studie kann als Beleg für die vorangegangene These gesehen werden, hohe Fallzahlen stehen einem Individualbezug in der Vermittlungsarbeit entgegen und erschweren bedarfsgerechte Dienstleistungsprozesse. Da zu hohe Fallzahlen mutmaßlich einem Individualbezug in der Vermittlungsarbeit entgegenstehen, können herausgestellte Kausalitäten als noch gegeben angesehen werden.

Baethke-Kinsky et al. 2007 (SOFI/ IAB)

Die Studie von Baethke-Kinsky et al. (2007), welche vom IAB in Auftrag gegeben wurde und vom Soziologischen Forschungsinstitut Institut Göttingen (SOFI) durchgeführt wurde, bestätigt die Ergebnisse des Modellversuchs FAIR.

Untersucht wurde in dieser Studie der Dienstleistungsprozess im Hinblick auf dessen Wirkung auf die Beteiligten und die Ziele der Arbeitsintegration. Analysiert wurde demnach, wie die organisationalen Rahmenbedingungen die Dienstleistungsproduktion beeinflussen und welche Strategien die Beteiligten dadurch entwickeln (vgl. ebd., 7-8). Die Erhebungsmethode der Studie war eine Fallbeobachtung. Es handelt sich um eine nicht teilnehmende Beobachtung, welche fallbezogenen und verlaufsorientiert ist. Dabei wurden 20 Leistungsberechtigte maximal 6 Monate bei all ihren fallbezogenen Tätigkeiten begleitet (vgl. ebd., 17). Ein Untersuchungszeitraum wird nicht explizit formuliert, ist aufgrund sonstiger Schilderungen jedoch im Zeitraum 2005-2006 anzunehmen.

Zentrales Ergebnis der Erhebung ist die Feststellung des zentralen Dilemmas der Aufgabe der Vermittlungsarbeit im Kontext des Zwangs.

„Das SGB II stellt Fachkräfte und Adressat/inn/en vor ein Dilemma: es verlangt eine moderne Dienstleistung unter Bedingungen einseitiger, existenzieller Abhängigkeit.“ (ebd., 43)

Aus diesem Dilemma geht die Notwendigkeit eines Aushandelns informeller Spielräume zwischen beiden Parteien einher, welche sich auf die Art der Dienstleistungsinteraktion, bspw. Beratung, Betreuung und Vermittlung oder einseitiges Verwaltungshandeln, auswirkt (vgl. ebd., 43). Die Qualität ist demnach auch abhängig möglichen Grad der Kooperation beider Parteien. Ein Teilergebnis der Studie verdeutlicht

dies. "Eine bedarfsgerechte Beratung und Unterstützung bei der Bearbeitung der Vermittlungshemmnisse kann ihre Optionen am Arbeitsmarkt erweitern." (Baethke-Kinsky et al. 2007, 35)

Die zeitliche Komponente bestimmt indes ebenfalls die Möglichkeit zur Erbringung einer individualisierten, bedarfsorientierten Dienstleistung. So stellen die Autor_Innen heraus, dass den Fachkräften im Bereich SGB II zwar mehr Beratungszeit als im SGB III zur Verfügung steht, diese jedoch einer Betreuung im Horizont prekärer Lebensverhältnisse nicht gerecht wird (vgl. ebd., 45-46). Aus dem Widerspruch zwischen hohen Fallzahlen und individuellem Bearbeitungsauftrag resultieren erwiesenermaßen Standardisierungstendenzen, z.B. durch die Konzentration auf nur einen Teil des Fallbestands oder die Bearbeitung aller Kund_Innen mit gleichen standardisierten Vorgehensweisen (vgl. ebd., 46-48). An diesen Ergebnissen zeigt sich sehr gut, wie die gegebenen organisationalen Rahmenbedingungen auf die Qualität individueller Dienstleistungen Einfluss nehmen und somit auch indirekt die Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation strukturieren.

Wie sich herausstellt, quantifizieren die meisten Studien die Prozesse innerhalb der Dienstleistung, die eingesetzten Mittel der Zielerreichung oder messen den Output. Dabei haben sie allesamt eines gemein: Sie untersuchen gegebene Strukturen der Dienstleistungsproduktion innerhalb der Arbeitsvermittlung SGB II, mittels unterschiedlicher Methodik. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen jedoch in keiner der Studien die sich aus dem Leistungssystem resultierenden Handlungsmöglichkeiten für die Adressat_Innen.

Wie gezeigt werden konnte müssen die hier vorgestellten Studien als veraltet, bzw. teilweise veraltet betrachtet werden. Ursächlich ist die eingangs beschriebene Reformdynamik des Bereichs SGB II. Der gegenwärtige Aussagegehalt entsprechender Ergebnisse kann in Gänze somit nur diskursiv erschlossen werden. Teilweise wäre dafür, insbesondere im Bereich der Ergebnisse zum Beratungsverständnis und der –qualität, eine organisationshistorische Analyse entsprechender Governance- und Steuerungsstrukturen sowie der methodischen Strukturen, notwendig. Insofern besteht weiterhin ein großer Bedarf an Wirkungsforschung. Künftige Studien sollten die Reformdynamik in der Planung mitbedenken und zugrunde liegende Organisationsstrukturen in die Analysen und Thesenbildung mit einfließen lassen. Angesichts der Ergebnisse zum Aussagegehalt der Forschungsergebnisse wäre eine Begleitevalua-

tion angebracht.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse lassen sich latente Widersprüche feststellen, bspw. in der Ausgestaltung des Individualbezugs oder hinsichtlich etwaiger Kontroversen in der Bewilligung von Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Widersprüche könnten ebenfalls der Reformdynamik geschuldet sein. In Anbetracht dessen ist davon auszugehen, dass verschiedene Erhebungszeiträume und unterschiedliche Haushaltsmittel mitverantwortlich für diese Widersprüche sind. Der Unterschied könnte jedoch auch durch die verschiedenen Erhebungsarten und Forschungssettings erklärt werden. Auffällig ist bspw., dass diejenigen Studien, welche Forschungssettings aufwiesen, in denen die Ergebnisse in einer gewissen Weise gesteuert werden konnten, wie z.B. bei Befragungen (vgl. Boockmann et al. 2013) oder Aufzeichnungen der Beratungsgespräche (vgl. Schütz et al. 2011), die Ergebnisse für die Einrichtungen besser ausfielen.

Neben den Widersprüchen, überschritten sich einige Ergebnisse explizit. Die Untersuchung des BRH (2014) und von Boockmann et al. (2013) stellten unabhängig voneinander fest, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Dauer der Arbeitslosigkeit und Vermittlungsbemühungen gibt. Die damalige Ausrichtung der Vermittlungsarbeit war dem Unterstützungsbedarf der Adressat_Innen offensichtlich weder qualitativ noch quantitativ angemessen. Mittlerweile wurde versucht dieses Problem über eine Anpassung der Zielindikatoren zu lösen, eine erneute Wirkungsevaluation steht seit dem noch aus. Unabhängig davon, erscheint eine bedarfsgerechte Integrationsarbeit in Anbetracht hoher Fallzahlen und knapper finanzieller Ressourcen schwer realisierbar. Offensichtlich versucht die BA, dieses Problem auf methodischer Ebene zu lösen. Technokratie und Zweckrationalität prägen die Methodik und Ermessenslenkende Weisungen. Erzeugt werden so jedoch nur unauflösbare Widersprüche.

Auch wenn die vorliegenden Ergebnisse nicht ohne Weiteres auf heutige Strukturen und Wirkungsweisen der Integrationsarbeit übertragbar sind, zeichnen sich in der Gesamtbetrachtung Kontinuitäten ab, welche zu der Annahme führen, dass sich trotz diverser organisationaler Änderungen wenig an den grundsätzlichen Problemen der Integrationsarbeit geändert hat. Angesprochen sind hier Negativfolgen, wie Standardisierungstendenzen in der Vermittlungsarbeit, Creaming-, sowie negative Selektionseffekte in den Zugängen und der Art bewilligter Maßnahmen. Vermittlungsarbeit scheint mehr der Kontrolle mit dem Zweck schneller Integration, denn der Unterstüt-

zung zu dienen. Potenzialförderung von Menschen mit Unterstützungsbedarf scheint auf diesem Weg nicht möglich. Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation werden somit nicht nur von Seiten organisationaler Steuerung erschwert oder gar verunmöglicht, sondern auch über die Nichtinanspruchnahme dieser. Das bestehende System scheint somit die Verfestigung von Arbeitslosigkeit zu fördern. Auf der einen Seite geschieht dies durch unzureichende Qualifizierung, auf der anderen Seite durch den Vermittlungsvorrang ohne Berufsschutz. In beiden Fällen kommt es zur Entwertung bestehenden Humankapitals. Konsequenzen spiegeln sich individuell in sinkenden Arbeitsmarktchancen und gesellschaftlich in einem volkswirtschaftlichen Schaden wider, wie Velling und Bender bereits 1994 aufzeigten:

„So ist aus volkswirtschaftlicher Sicht die berufliche Mobilität solcher Arbeitnehmer am vorteilhaftesten, die entweder in Berufen mit geringen Qualifikationsansprüchen arbeiten, oder die in Berufen arbeiten, die durch Beschäftigungsabbau und Arbeitslosigkeit geprägt sind. Darüber hinaus ist dem beruflichen Wechsel beschäftigter Arbeitnehmer der Wechsel nichterwerbstätiger Arbeitnehmer vorzuziehen, da aufgrund der Entwertung des berufsspezifischen Humankapitals während Phasen der Nichterwerbstätigkeit der mit dem Mobilitätsprozeß verbundene Verlust an Humankapital geringer ausfällt.“
(ebd., 229)

Einer perspektivischen Humankapitalentwertung durch die Vermittlung in Fremdberufe sollte demnach aus volkswirtschaftlicher Sicht entgegengewirkt werden. Sie widerspricht zudem dem Auftrag der Arbeitsmarktpolitik, da sie qualifikatorische Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt produziert. Die Ausrichtung der Vermittlungsarbeit im SGB II scheint unerwünschte Effekte zu produzieren, die stagnierende Langzeitarbeitslosigkeit erscheint hierfür als Beleg.

Ungleich dieser Metaperspektive auf die Integrationsarbeit der Jobcenter, konnten auf den unterschiedlichen Analyseebenen maßgeblich zugangsstrukturierende Mechanismen identifiziert werden. Auf der Makroebene sind insbesondere die Gesetzgebung, Zielbestimmung des SGB II und die Zielvereinbarungen federführend für die Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation. Ermessenslenkende Weisungen und die Haushaltlage fanden sich auf der Mesoebene. Die Zugangsstrukturierung auf der Mikroebene ist in besonderem Maße von der Art Weise bestimmt wie Vermittler_Innen ihren Ermessensspielraum anwenden und den methodisch-prozessualen Rahmen für sich selber definieren. Berufliche Verwirklichungschancen im ALG-II-Leistungsbezug sind hinsichtlich des Grades an Vorstrukturierung der Zugangsmöglichkeiten und des geringen Stellenwerts qualifizierender Maßnahmen als eher gering einzuschätzen.

Wie sich zeigt, sind Leistungen zur Förderung formaler beruflicher Qualifikation sub-

sidiär angelegt, weshalb der Ausschluss vieler Qualifizierungsmöglichkeiten, insbesondere derjenigen des regulären Ausbildungsmarktes nachvollziehbar ist. Eine abschließende Betrachtung der Zugangsmöglichkeiten und daraus resultierender beruflicher Verwirklichungschancen ist insofern erst im Hinblick auf diese Späre des Qualifikationserwerbs möglich.

5.2 Über sonstige staatliche Unterstützungsleistungen

Neben der Möglichkeit Zugang zu formaler, beruflicher Qualifikation im Rahmen des ALG-II-Leistungsbezugs zu erlangen, existiert grundsätzlich die Option einer regulären Berufsausbildung. Die Finanzierung einer solchen Phase kann ein großes Hindernis zur Aufnahme einer Ausbildung sein, denn die Höhe der Ausbildungsvergütungen kann sehr unterschiedlich sein. Bspw. gab, in einer 2014 veröffentlichten Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), nur knapp die Hälfte der Befragten an, ohne weitere Unterstützung mit ihrer Ausbildungsvergütung auszukommen. Ungefähr ein Drittel erhielt 2014 finanzielle Unterstützung aus ihrem familiären Umfeld (32,2 %), 12,5 % bekamen staatliche Unterstützung (Zuschuss zu Kosten der Unterkunft und Heizung [KDU], nach § 22 Abs. 3 SGB II und § 27 Abs. 2 SGB II⁵⁸ und BAB), und 11,5 % bezogen Einkommen aus einer Nebentätigkeit (vgl. ebd., 55). Dabei ist die Höhe der Ausbildungsvergütung stark branchenabhängig. Die durchschnittliche, tarifliche Ausbildungsvergütung lag 2015 in Westdeutschland bei 832 € im Monat (vgl. BIBB 2016a). Den geringsten Wert erzielen dabei Schuhmacher_Innen mit durchschnittlich⁵⁹ 462 € monatlich, Binnenschifffahrer_Innen hingegen liegen mit ihren Einkünften von 1072 € an der Spitze (vgl. BIBB 2016b, 1 ff.). Die Notwendigkeit ergänzende, staatliche Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung zu beantragen ist demnach stark vom Ausbildungsberuf und dessen Vergütung abhängig.

Ist es nicht möglich den Lebensunterhalt während einer Ausbildungsphase aus eigenen Mitteln zu bestreiten, greifen unter Umständen staatliche Unterstützungsleistungen. Der Bezug von ALG-II-Leistungen ist hier jedoch, entsprechend des § 7 Abs. 5 SGB II, ausgeschlossen, insofern die Ausbildung als grundsätzlich förderungsfähig gilt und das unabhängig des Bestehens eines tatsächlichen Anspruchs. Zur Finanzie-

⁵⁸ Geändert im Rahmen des 9. Gesetzes zur Änderung des zweiten Buches Sozialgesetzbuch, in Kraft getreten am 01.08.2016. KDU für Auszubildende wurde durch Leistungen für Auszubildende nach § 27 SGB II ersetzt (vgl. Sehmsdorf 2016, 206).

⁵⁹ Alle Ausbildungsjahre sind mit eingerechnet.

nung einer Berufsausbildung kommen somit nur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)⁶⁰, Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), Kindergeld⁶¹, Leistungen für Auszubildende nach § 27 SGB II und Wohngeld in Frage. Welche Anspruchsvoraussetzungen und folglich Ausschlusskriterien diesen Leistungen inhärent sind und auf welche Weise hierdurch Zugänge zu Phasen von Berufsausbildungen gesteuert werden, behandelt dieses Kapitel.

Ausführungen über die Strukturierung der Zugänge zu entsprechenden Leistungen beruhen dabei größtenteils auf den zugrunde liegenden Gesetzestexten, Weisungen und Internetratgebern, da es in dem Themenfeld an fundierter, rechtskreisübergreifender Literatur mangelt. Hier zeigt sich auch das erste große Hindernis im Themenfeld Finanzierung von Ausbildungen. Die Leistungen und Möglichkeiten sind so divergent, dass die Informationsbeschaffung Schwierigkeiten bereitet. Empirische Forschungsbefunde, die dem Gegenstand dieser Arbeit annähernd entsprechen, sind nach aktuellem Wissensstand ebenfalls nicht vorhanden.

5.2.1 BAB, BAföG und Aufstiegsförderung

BAB kann bei der Agentur für Arbeit beantragt werden (vgl. BA o.J.) und wird in den Gesetzbüchern SGB III und BAföG geregelt. Um diese Leistung in Anspruch zu nehmen, muss wie bei allen staatlichen Leistungen, ein Antrag gestellt werden und ein Anspruch bestehen. Anspruchsvoraussetzungen sind in § 56 Abs. 1 SGB III geregelt. Eine Person hat Anspruch auf BAB, wenn Ihre Berufsausbildung förderungsfähig ist, sie zum förderungsfähigen Personenkreis gehört und Sie die für ihren Lebensunterhalt notwendigen finanziellen Mittel nicht anderweitig aufbringen kann. Auf diese drei Punkte wird zur Analyse des Ausschlusses von Personengruppen nun weiter eingegangen. Die dritte Anspruchsvoraussetzung wird im Rahmen der Ausführungen zum BAföG erörtert, da beiden Leistungsarten die gleichen Gesetzestexte zugrunde liegen.

Eine Berufsausbildung ist förderfähig, wenn es sich, gemäß § 57 Abs. 1 und 2 SGB III, um eine betriebliche oder überbetriebliche Erstausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen oder Ausbildungen, die nach dem Altenpflegegesetz durchgeführt werden, handelt. Darüber hinaus regelt gemäß § 57 Abs. 3, dass Zweitausbildungen nur gefördert werden können, wenn zu erwarten ist, dass eine berufliche

⁶⁰ Nach §§ 56 ff. SGB III.

⁶¹ Nach dem BKGG oder § 31 f. und § 62 ff. EStG.

Eingliederung auf Dauer nicht zu erreichen ist. Die Regelungen sind Kannbestimmungen, einem Antrag muss demnach nicht stattgegeben werden. Weitere Ausbildungen können nach einem Abbruch nur über BAB gefördert werden, wenn ein berechtigter Grund zum Abbruch führte (§ 57 Abs. 3 SGB III).

Zum förderfähigen Personenkreis gehören Personen ohne vollendete Volljährigkeit, wenn sie gemäß § 60 SGB III die Ausbildungsstätte nicht in angemessener Zeit erreichen können⁶² und volljährige Personen die außerhalb des Haushalts der Eltern leben.

Wie sich zeigt, ist die Förderleistung BAB lediglich für berufliche Ausbildungen ange-dacht. Alle weiteren förderfähigen Ausbildungsarten werden über das BAföG abge-deckt und § 2 BAföG geregelt:

- „1. weiterführenden allgemeinbildenden Schulen und Berufsfachschulen, einschließlich der Klassen aller Formen der beruflichen Grundbildung, ab Klasse 10 sowie von Fach- und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht voraussetzt, wenn der Auszubildende die Voraussetzungen des Absatzes 1a erfüllt,
2. Berufsfachschulklassen und Fachschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht voraussetzt, sofern sie in einem zumindest zweijährigen Bildungsgang einen berufsqualifizierenden Abschluss vermitteln,
3. Fach- und Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt,
4. Abendhauptschulen, Berufsaufbauschulen, Abendrealschulen, Abendgymnasien und Kollegs,
5. Höheren Fachschulen und Akademien,
6. Hochschulen.“ (§ 2 Abs. 1 BAföG)

Somit ist festzustellen, dass mit Hilfe von Leistungen nach dem BAföG auch Schulabschlüsse finanziert werden können, wodurch ein Zugang zu weiteren beruflichen Qualifikationen erlangt werden kann. Darüber hinaus finden sich hier die Regelungen, um sonstige Ausbildungen finanzieren zu können, wie schulische Ausbildungen und Studiengänge. § 3 BAföG regelt zudem, die Förderung von Fernunterrichtslehrgängen. Entsprechende Leistungen erhalten Auszubildende und Studierende, nach Maßgabe des § 2 Abs. 1a BAföG. Die Regelungen sind analog der BAB, mit Ausnahme der Regelungen bei Minderjährigkeit. Die persönlichen Voraussetzungen zum Bezug von Leistungen nach dem BAföG sind die Eignung des Leistungsbeziehenden (§ 9 BAföG), was durch den Besuch der Ausbildungsstätte und einen Leistungsnachweis des Prüfungsfortschritts im 5. Fachsemester gegeben ist (§ 48 BAföG). Dieser Punkt ist als kritisch zu bewerten, da hier die Regelstudienzeit maßgebend für

⁶² Dies gilt, gemäß § 60 Abs. 2, nicht wenn die Person verheiratet, in einer Lebenspartnerschaft verbunden ist oder war, mindestens ein Kind versorgt oder aus Scherwiegenden Gründen nicht auf die Wohnung seiner Eltern ausweichen kann.

die Bewertung des Fortschritts ist. Entspricht der Prüfungsfortschritt nicht dem Sollwert, können die BAföG-Leistungen eingestellt werden, was sich negativ auf den Studienerfolg auswirken kann. Im BAföG gibt es eine Altersgrenze für Studierende. Nach § 10 BAföG, ist eine Förderung für den Ausbildungsabschnitt ausgeschlossen, wenn die Person das 30. Lebensjahr bereits überschritten hat. Eine Förderung darüber hinaus ist nur in Ausnahmefällen gemäß nachfolgender Regelungen des Abschnitts möglich. Ausnahmen wären, wenn die entsprechende Person ihren studienqualifizierenden Abschluss nicht auf direktem Wege erhalten hat (z.B. Abendschulen etc.) oder sie aus persönlichen oder familiären Gründen keinen Abschluss vor dem 30. Lebensjahr erhalten konnte. § 7 BAföG regelt weitere Ausschlusskriterien, wie z.B. die Förderung von Zweitausbildungen. Aus § 7 BAföG ergibt sich, dass eine bereits geförderte Ausbildung im Dualen System nicht der Förderung eines Studienabschlusses, im Rahmen des BAföG's, entgegensteht. Wurde jedoch bereits ein Studium gefördert, ist die Förderung einer Ausbildung durch BAB ausgeschlossen. Zwei signifikante Ausschlusskriterien zeigen sich bereits an dieser Stelle, zum einen der Ausschluss durch Alter im Falle eines Studiums und zum anderen der Ausschluss im Falle einer Zweitausbildung. Beantragt werden können Leistungen nach dem BAföG bei den zuständigen Ämtern für Ausbildungsförderung (vgl. BMBF o.J.).

Die Höhe der BAB ist in den § 61 SGB III und § 13 Abs. Nr. 1 BAföG geregelt, entsprechendes regeln die §§ 12-14b BAföG für Leistungen nach dem BAföG. Aus den Gesetzestexten ergeben sich, je nach Lebenssituation und Ausbildungsart unterschiedliche Höhen der maximalen Bedarfssätze. Bspw. liegt die maximale Höhe der BAB bei 622 €⁶³, die maximale Höhe der Leistungen für Studierende⁶⁴ bei 735 €.

Wie sich zeigt, gründen alle Leistungen auf Pauschalen, woraus, je nach Wohnort und Mietspiegel, eine große Einkommensungerechtigkeit resultiert. Somit ist es vorstellbar, dass das Einkommensniveau der Adressat_Innen unter dem Niveau liegt, was sie im Leistungsbezug von ALG II zu erwarten hätten. Dieses Risiko kann sich durch fehlendes Wissen über Rechte, Verfahrensweisen oder Ansprüche erhöhen, wie in den folgenden Abschnitten gezeigt werden wird. Im Rahmen einer Vollzeittätigkeit und etwaig notwendiger, auswärtiger Verpflegung stellen derartige Einkommensverhältnisse eine große Herausforderung dar und ist demnach als Hürde der

⁶³ Zzgl. 62 € als anrechnungsfreier Teil der Ausbildungsvergütung, der Rest wird mit dem Bedarf verrechnet, gemäß des § 67 SGB III. Dieser Bedarf kann sich je nach Wohnsituation verringern, gemäß des § 61 SGB III.

⁶⁴ Für selbst Kranken- und Pflegeversicherte Studierende.

Aufnahme einer Ausbildung zu klassifizieren.

Auf den Bedarf für den Lebensunterhalt der Leistungen nach dem BAföG und der BAB werden das Einkommen der leistungsbeziehenden Person, deren Lebenspartner_In, Ehepartner_In oder Elternteile in absteigender Reihenfolge angerechnet. Dies regeln die § 67 Abs. 1 SGB III, § 21, 22 und 24 BAföG. In der Praxis werden diese Personen, je nach Einkommenssituation, dazu verpflichtet Unterhalt bis zur Höhe des festgesetzten Bedarfs an die leistungsberechtigte Person zu zahlen, unabhängig davon, ob dies tatsächlich möglich ist. Entsprechende Regelungen führen zu der nächsten möglichen Unzulänglichkeit des Systems: Kann den Unterhaltspflichten nicht nachgekommen werden, geht dies zu Lasten der Einkommenssituation der auszubildenden Person und der entsprechende Einkommensanteil bleibt aus.

Aufgrund der anzunehmenden eher geringen Bedeutung für die Klientel dieser Arbeit wird an dieser Stelle nur kurz auf die Möglichkeit der Aufstiegsförderung eingegangen werden. Im Falle einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung (§ 9 Abs. 1 AFBG) können Fördermittel nach dem Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG) beantragt werden. Förderfähige Maßnahmen sind entsprechend des § 2 Abs. 1 AFBG, bspw. Fortbildungsabschlüsse nach dem Berufsausbildungsgesetz, der Handwerksordnung sowie sonstiger Abschlüsse auf Grundlage landesrechtlicher Regelungen oder staatlich anerkannter Prüfungsordnungen und Schulen. Eine typische förderfähige Fortbildung wäre bspw. ein Meiser-Abschluss, auf Grundlage entsprechender Regelungen nach dem § 2 Abs. 1 AFBG. Im Rahmen der Aufstiegsförderung besteht ein Anspruch auf Unterstützung zum Lebensunterhalt, insofern die entsprechende Maßnahme in Vollzeit durchgeführt wird (§ 10 Abs. 2 AFBG). Die Leistungshöhe richtet sich dabei ebenfalls an den Vorgaben des BAföG. Gesetzliche Grundlage ist folglich: § 13 Abs. 1 Ziff. 1 und Abs. 2 Ziff. 2, sowie § 13a BAföG. Zusätzlich können Sonderbedarfe, nach § 10 Abs. 2 und 3 AFBG geltend gemacht werden, bspw. im Falle von Kinderbetreuung. Vorteilhaft ist, dass im Rahmen der Aufstiegsförderung der Anspruch auf einen Maßnahmenbeitrag, nach § 10 Abs. 1 besteht. Somit können Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren, bis zu einer Gesamthöhe von 15.000 € übernommen werden (§ 12 Abs. 1 Ziff. 1 AFBG). Gleichwohl werden, gemäß § 12 Abs. 1 Ziff. 2 AFBG, auch Materialkosten bis zu einer Höhe von 2.000 € gefördert. Der Maßnahmenbeitrag wird bis zu einer Höhe von 40% als Zuschuss geleistet, die restlichen Kosten werden als Darlehen gewährt (§ 12 Abs. 1 S. 1 ff. AFBG). Grundsätz-

lich sind die Fördermöglichkeiten des AFBG positiv zu bewerten, da sie grundsätzlich einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung der beruflichen Verwirklichungschancen arbeitsloser Personen leisten. Zwei Faktoren begründen die eher als gering anzunehmende Bedeutung für die Klientel dieser Arbeit: Zum einen bleibt im Einzelfall zu überprüfen ob die Übernahme der Lehrgangskosten bis zu einer Höhe von 15.000 € auskömmlich sind. Zum anderen ist anzunehmen, dass die Bedeutung einer Aufstiegsfortbildung im Zuge eines Ausschlusses vom Arbeitsmarkt und dem erlernten Beruf eher gering ist.

Wie gezeigt werden konnte, sind Förderungen nach dem BAföG und durch die BAB in der Basis von massiven Ausschlusskriterien und Lücken geprägt. Signifikante Probleme ergeben sich durch den Ausschluss von Ausbildungsarten, Alter und im Falle einer Zweitausbildung. Diese grundsätzlichen Probleme scheinen in einem veralteten gesellschaftlich-historischem Bild von Erwerbsarbeit zu liegen, das den heutigen Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Idee eines lebenslangen Lernens nicht mehr standhält. Besonders unverständlich scheint die Altersgrenze im BAföG für Studierende, welcher u.U. volkswirtschaftliche Entscheidungen zu Grunde liegen, die eine Idee individueller beruflicher Entfaltung überschatten. Die Ausführungen über die Höhe der Leistungen haben verdeutlicht, dass Ausbildungsphasen mit einer relativen Armut einhergehen können, die durch Divergenzen im Wohnungsmarkt und im sozialen Unterstützungsnetz befördert werden können. Hier entfalten sich zwei zugangsverunmöglichende Faktoren: Zum einen die fehlende finanzielle Attraktivität, bzw. Unmöglichkeit der Finanzierung einer Ausbildungsphase und zum anderen eine Einkommenssituation die es Betroffenen erschweren kann in den Wohnungsmarkt hinein zu kommen oder eine Wohnung, bzw. einen Wohnstandard zu halten. Im Weiteren werden Ersatzleistungen und/ oder ergänzende Leistungen vorgestellt, die während einer Ausbildung in Frage kommen können.

5.2.2 Wohngeld

Wohngeld kann bei der Wohngeldbehörde beantragt werden (vgl. BMUB 2016, 27). Leistungen nach dem WoGG kommen jedoch in den meisten Fällen während einer Ausbildung oder einem Studium nicht in Frage, da Wohngeld nach §§ 7 und 20 Abs. 2 WoGG eine nachrangige Leistung gegenüber anderen Sozialleistungen, darunter auch BAB und BAföG ist. Auf alle Ausschlusskriterien und Regelungen des Wohngeldes kann in diesem Rahmen nicht eingegangen werden, deshalb konzentrieren

sich die Ausführungen auf die wichtigsten.

Kein Anspruch besteht bereits, wenn dem Grunde nach der Anspruch einer anderen Leistung besteht, unabhängig davon, ob tatsächlich Leistungen zustehen oder nicht. Um dies zu veranschaulichen: Zum Ausschluss führt der alleinige Umstand einem BAB- oder BAföG-förderfähigen Ausbildungsverhältnis zu stehen. Eine Förderung käme demnach bspw. im Rahmen eines Studiums erst in Frage, wenn der Anspruch auf Leistungen nach dem BAföG ausgelaufen ist und alle weiteren Leistungsarten ausgeschöpft sind, bzw. kein Anspruch mehr besteht. Im Falle nicht förderfähiger Ausbildungsarten, im Sinne des § 20 Abs. 2 WoGG käme eine Förderung ohne weiteres in Frage. Zu beachten bleibt, dass Wohngeld, gemäß § 1 Abs. 2 WoGG lediglich als Zuschuss zur Miete oder als Lastenzuschuss bei Wohneigentum erbracht wird. Die Formel zur Berechnung dieses Zuschusses ist in § 19 WoGG geregelt. Hieraus ergibt sich, dass die Höhe des Wohngeldes sehr unterschiedlich ausfallen kann und somit von Fall zu Fall variiert. Ebenfalls erscheint diese Regelung sehr intransparent. Da Wohngeld per Definition als Zuschuss geleistet wird, müssen sonstige Aufwendungen selber erbracht werden. Die Höhe des Wohngeldes richtet sich nach den tatsächlichen Mietzahlungen, eine Tabelle zuschussfähiger Miete und Belastungen findet sich in § 12 WoGG.

Wohngeld kann in seiner jetzigen Ausgestaltung einige Gesetzeslücken schließen, die Anspruchsvoraussetzungen erscheinen jedoch recht intransparent und wenig nachvollziehbar. Positiv zu bewerten ist, dass Wohngeld potenziell dazu geeignet ist, Einkommenslücken zu schließen, ohne sich dabei zwangsläufig an der gesetzlich definierten Grundsicherung zu orientieren.

5.2.3 Kindergeld

Zusätzlich zum Bezug von BAB und Leistungen nach dem BAföG kann Kindergeld (nach dem BKGG oder § 31 f. und § 62 ff. EStG) bei der Familienkasse beantragt werden (vgl. Pikay Media 2016). Die Besonderheit und die erste Hürde bzgl. der Beantragung des Kindergeldes liegt in der Tatsache, dass Kindergeld von den Eltern für die Kinder bezogen wird (§ 1 Abs. 1 BKGG). Streitigkeiten bzgl. der Aushändigung des Kindergeldes sind hier abzusehen. Wenn einer Unterhaltspflicht nicht nachgekommen wird, gibt es nach § 74 EStG die Möglichkeit, eines sogenannten Abzweigungsantrags. Auf diesem Wege kann das Kindergeld direkt an die auszubildende Person weiterleitet werden.

Die Anspruchsvoraussetzungen des Kindergeldes gestalten sich wie folgt: Gemäß § 2 Abs. BKGG, gilt der Kindergeldanspruch bis maximal zum 25. Lebensjahr des Kindes, insofern es für einen Beruf ausgebildet wird. Hiervon gibt es einige Ausnahmen, die die Bezugszeit verlängern können, Regelungen finden sich in § 2 Abs. 3 BKGG. Der Bezug von Kindergeld während einer Zweitausbildung ist an das Nichtbeziehen schädlicher Einkünfte gekoppelt. Schädliche Einkünfte sind Einkünfte aus nicht-selbstständiger Arbeit, Land- und Forstwirtschaft, selbstständiger sowie gewerblicher Tätigkeit. Werden Einkünfte im Rahmen einer dieser Tätigkeiten erzielt und liegt die Arbeitszeit dabei über 20 h/Woche, ist ein Kindergeldbezug ausgeschlossen (vgl. Pikay Media 2016). Diese Regelungen können der Logik nach zu einer paradoxen Einkommensungerechtigkeit führen, werden bspw. Personen, die einer regulären Erwerbstätigkeit nachgehen, benachteiligt. Im Weiteren ist der Bezug an die Ernsthaftigkeit der Ausübung einer Ausbildung geknüpft. Zu diesem Zweck kann die Familienkasse Leistungsnachweise, analog des BAföG verlangen (vgl. ebd.). Auch hier ist es demnach vorstellbar, dass das Kindergeld aufgrund mangelnder Leistungen eingestellt werden kann.

Die Höhe des Kindergeldes richtet sich, gemäß § 6 BKGG, nach der Anzahl der geborenen Kinder⁶⁵. Aus der Rechtssystematik der Regelungen zu beiden Leistungsarten ergibt sich, dass Kindergeld zusätzlich bezogen werden kann und somit nicht angerechnet wird (vgl. BA 2015, 42). Die Anrechnung gestaltet sich anders als bei Leistungen für Auszubildende, nach § 27 SGB II (Kapitel 5.2.4), denn Kindergeld gilt hier, gemäß des § 11 Abs. 1 SGB II als Einkommen und wird somit verrechnet.

Die Auswirkungen des Kindergeldes auf den Adressat_Innenkreis sind divergent. Auf der einen Seite ist ein positiver Effekt auf die Einkommenssituation zu verzeichnen, auf der anderen Seite erhöht sich der bürokratische Aufwand im Hinblick auf andere Leistungen mit einem geringen Nutzen. Entsprechend des Wortstamms, wird Kindergeld lediglich für Kinder gezahlt, obgleich der Leistung eine erweiterte Definition des Wortes Kind zugrunde liegt. Nachteilig wirkt sich diese Altersgrenze auf ältere Personen aus, die einen berufsqualifizierenden Abschluss anstreben, können sie u.U. nicht auf diese zusätzliche Einkommensquelle zurückgreifen.

⁶⁵ Für das erste und zweite Kind 192 €, für das dritte 198 € und ab dem vierten für jedes weitere 223 € (vgl. Pikay Media 2016; § 6 BKGG).

5.2.4 Leistungen nach §27 SGB II für Auszubildende

Erst kürzlich wurde der Leistungsausschluss in § 7 Abs. 5 SGB II für Auszubildende, deren Ausbildung nach §§ 51, 57 und 58 SGB III förderfähig ist, aufgehoben (vgl. Sehmsdorf 2016, 205). Detaillierte Regelungen hierzu finden sich in § 27 SGB II. Hieraus ergeht auch, dass entsprechende Leistungen zur Grundsicherung zwar vom Jobcenter erbracht werden, jedoch nicht als ALG-II-Leistungen gelten und somit aus der regulären Arbeitsintegration der Jobcenter, samt der damit einhergehenden Restriktionen herausfallen. Anders formuliert, die Neuregelungen des § 27 SGB II ermöglichen Auszubildenden während einer dualen Berufsausbildung und weiteren Maßnahmen (aufstockende) lebensunterhaltsdeckende Leistungen, bis zu einem Niveau von ALG II, in Anspruch zu nehmen (vgl. BA 2016g, 49). Ausgenommen hiervon sind laut § 7 Abs. 5 SGB II Auszubildende, deren Bedarf sich nach § 61 Absatz 2 und 3, § 62 Absatz 3, § 123 Absatz 1 Nummer 2 und 3 sowie § 124 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 3 SGB III bemisst. Konkret betrifft dies Auszubildende mit voller Verpflegung in Wohnheimen und Internaten oder jene, die in besonderen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung untergebracht sind. Im Rahmen der Leistungen nach § 27 SGB II ergeben sich jedoch die gleichen Probleme bzgl. der Anerkennung von Hilfebedürftigkeit und einem etwaig zu hohen Einkommen der Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft, wie bereits in Kapitel 5.1.3 ausgeführt (§ 9 Abs. 2 SGB II in Verbindung mit §§ 20 ff. SGB II). Im Zuge des Vorrangs anderer Leistungen, gemäß § 12a SGB II, führt der Bezug jedoch unter Umständen zu einer komplizierten leistungrechtlichen Situation. Wohngeld und Kindergeld sind demzufolge im Vorfeld in Anspruch zu nehmen und werden als Einkommen angerechnet (§ 11 Abs. 1 SGB II), was die Leistungen nach § 27 SGB II schmälern oder gar aufheben kann.

Ausschlusskriterien der Leistungen finden sich in § 7 Abs. 5 SGB II und der §§ 51, 57 und 58 SGB III. So erfüllen Studierende, Auszubildende in schulischen Ausbildungen, nicht BAB-anerkannten Ausbildungen, sowie Personen die nicht in einem Internat oder in sonstigen Wohnverhältnissen bei voller Verpflegung untergebracht sind, nicht die Anspruchsvoraussetzungen (vgl. Sehmsdorf 2016, 205-206).

Im Allgemeinen sind die neu eingeführten Leistungen des SGB II für Auszubildende zu begrüßen, wenn auch unverständlich bleibt, warum der Gesetzgeber Schüler_Innen und Studierende von den Leistungen ausschließt. Im Hinblick auf bundesdeutsche Zahlen über verfestigte Arbeitslosigkeit, demografische Entwicklungen, stetige Entwicklungen des Arbeitsmarktes und das damit einhergehende Erfordernis

eines lebenslangen Lernens, ergibt sich der Schluss, dass derartige gesetzliche Änderungen bereits früher hätten realisiert werden sollen. Wie aufgezeigt wurde, ergeben sich dank der neuen Leistungen grundsätzlich bessere berufliche Verwirklichungschancen für einen bestimmten Personenkreis und somit bessere Chancen aus eigenem Antrieb aus der Arbeitslosigkeit zu entkommen. Kritisch anzumerken bleibt eine fast profan anmutende aber essenzielle Notwendigkeit der Leistungsgewährung: Aus gegebenen Möglichkeiten werden erst reale Chancen, wenn Kenntnis über sie besteht. So findet sich bspw. auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit unter der Kategorie Finanzierung der Ausbildung kein einziger Hinweis auf Leistungen nach dem § 27 SGB II oder anderen Leistungen jenseits der BAB oder dem BAföG (vgl. BA o.J.).

Wie aufgezeigt werden konnte, gibt es verschiedene staatliche Mittel zur Finanzierung einer Ausbildung in unterschiedlichem Maße und unterschiedlicher Höhe. Im Gesamtüberblick ergeben sich jedoch diverse Probleme bei der Finanzierung. Ganze Personengruppen und Ausbildungsarten werden ausgeschlossen, die Leistungen bewegen sich teilweise und je nach Wohnsituation unter dem Niveau der Grundversicherung. BAB und BAföG-Leistungen können zwar durch weitere Leistungen ergänzt werden, über diese Handlungsmöglichkeiten muss jedoch Wissen bestehen, zudem ergeben sich durch verschiedene Anspruchsvoraussetzungen der Leistungen weitere Ausschlüsse von Personengruppen und im Einzelfall komplizierte leistungsrechtliche Situationen. Die Folge ist ein erhöhter bürokratischer Aufwand und Intransparenz. Es bleibt zuweilen unverständlich, warum Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts auf derart unterschiedlichen Gesetzestexten fußen und warum die Höhe dieser Leistungen in so starkem Maße variiert. Es ist davon auszugehen, dass schwierige und undurchsichtige Einkommensverhältnisse ein Hindernis für die Bereitschaft zur Aufnahme einer Berufsausbildung sind.

6. Fazit

Wie dargestellt werden konnte gestaltet formale berufliche Qualifikation entscheidend Arbeitsmarktchancen, weshalb ihr eine besondere Bedeutung in der Teilhabe am Arbeitsmarkt zukommt. Zugänge bestimmen folglich in besonderem Maße berufliche Verwirklichungschancen sind. Bis dato fehlte es an einer rechtskreisübergreifenden, wissenschaftlichen Untersuchung der Zugangsmöglichkeiten formaler beruflicher Qualifikation. Eine Ausgangsperspektive von entsprechenden Zugangsmöglichkeiten

einer Person im Leistungsbezug von ALG II erwies sich dahin gehend als äußerst gewinnträchtig. In der Zugangsanalyse zeigten sich vielfältige Probleme. Arbeitslosigkeit steckt eine qualifikatorische Abwärtsdynamik inne, zudem weist die Klientel im Bereich der Grundsicherung eine Häufung multipler Problemlagen auf. Das Qualifikationsniveau im Bereich der Grundsicherung ist ebenfalls sehr niedrig. Gesellschaftliche Selektionsmechanismen werden durch eine strukturelle Betrachtung des Adressat_Innenkreises offenkundig. In Anbetracht dieser Strukturmerkmale sollte die individuelle Förderung der Klientel, auch unter dem Gesichtspunkt des Entgegenwirkens qualifikatorischer Abwärtsdynamiken, erklärtes Ziel sein. Die Analyse zeigte auf, dass insbesondere eine individuelle Förderung unter gegebenen Bedingungen nicht umsetzbar ist. Ziel der Integrationsbemühungen in der Grundsicherung ist erklärtermaßen der Vermittlungsvorrang. Die primäre Funktion der Vermittlungsfachkräfte erscheint dahin gehend eher einer zweckrationalen Verwaltung zur Umsetzung und Kontrolle der Bemühungen zur raschen Beendigung der Hilfebedürftigkeit. Die Förderung formaler beruflicher Qualifikation ist insofern nicht das Ziel der Vermittlungsbemühungen. Die Möglichkeiten zur Förderung, sowie die Art und die Häufigkeit der bewilligten Maßnahmen und sind hierfür die stichhaltigsten Belege. In Anbetracht einer solchen Vorstrukturierung sind berufliche Verwirklichungsmöglichkeiten im Rahmen des ALG-II-Leistungsbezugs als eher gering einzuschätzen und zudem maßgeblich von den Vermittlungsfachkräften abhängig. Eine abschließende Betrachtung allgemeiner beruflicher Verwirklichungschancen des Adressat_Innenkreises ist jedoch nur unter Betrachtung der Zugangsmöglichkeiten zum regulären Ausbildungsmarkt möglich. Insbesondere weil die Förderungsmöglichkeiten im SGB II subsidiär angelegt sind.

Die regulären Märkte zur Erlangung berufseinstiegsqualifizierender Qualifikationen bieten grundsätzlich hinreichende Möglichkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs bzw. beruflicher Umorientierung. Zur Inanspruchnahme dieser muss jedoch in erster Linie der Lebensunterhalt gesichert sein. Leider erweisen sich derzeit gegebene Unterstützungsmöglichkeiten als nicht hinreichend. Die regulären staatlichen Unterstützungsleistungen muten durch ihre Konstruktion des einmaligen Anspruchs und ihre Altersgrenze im BAföG, wie Relikte aus einer vergangenen Zeit an. Somit werden sie weder dem Anspruch eines lebenslangen Lernens, noch dem eines sich stetig wandelnden Arbeitsmarktes, gerecht. Diese Problematik ist von der Politik sehr spät aufgegriffen worden. Erst seit August 2016 lässt sich eine Abkehr von veralteten Para-

digmen der Erwerbsarbeit verzeichnen. Es wurde eine Möglichkeit geschaffen BAB-förderungsfähige Ausbildungen bis auf ein ALG-II-Niveau aufzustocken. Vor dieser Änderung gab es im Falle eines fehlenden Anspruchs auf BAB-Förderung keine Möglichkeit zur finanziellen Unterstützung einer Berufsausbildung und somit in den meisten Fällen keine Möglichkeit zur Absolvierung einer erneuten Ausbildung. Abgesehen von dieser Neuerung bleiben weiterhin Benachteiligungen und Finanzierungslücken bestehen. Prinzipiell gibt es bspw. keine Möglichkeit der Übernahme von Ausbildungsgebühren, Kostenpflichtige Ausbildungen können folglich ohne finanziellen Background nicht angetreten werden. Nicht BAB-fähige Ausbildungen sind von der Förderung des § 27 SGB II ausgeschlossen, somit bleibt ggf. nur Finanzierung im Rahmen des ALG-II-Leistungsbezugs. Weiter existieren keine Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung von Studiengängen, weiterführenden Schulen und schulischen Ausbildungen, im Falle fehlender Anspruchsvoraussetzungen nach dem BAföG. Ursächlich können hierfür Alter, anzurechnendes Einkommen oder bspw. bereits erfolgte Inanspruchnahme sein. Insbesondere fehlende Finanzierungsmöglichkeiten weiterführender Schulen verhindern berufliche Verwirklichungschancen. Je nach Infrastruktur des Wohnortes wirkt sich die fehlende Finanzierungsmöglichkeit eines Führerscheins Klasse B ebenso negativ auf berufliche Verwirklichungschancen aus. Neben fehlenden Zugängen durch entsprechende leistungsrechtliche Grenzen konstruieren die verschiedenen Leistungsarten in ihren Zwischenräumen potenziell weitere Hürden zur Inanspruchnahme. So erscheinen Möglichkeiten der Finanzierung berufsqualifizierender Phasen intransparent und überkomplex. Ursachen sind in Nachrangigkeitskonstruktionen, verschiedenen Anspruchsgrundlagen und unterschiedlichen Kostenträgerschaften begründet. An dieser Stelle wird die Bedeutung des Wissens über Ansprüche deutlich. Leistungen entfalten erst ihre ermöglichende Wirkung, wenn Wissen über bestehende Ansprüche besteht. Derzeit gibt es keine Untersuchungen zum Wissensstand der Bevölkerung über bestehende Ansprüche oder zur Möglichkeit der Informationsgewinnung über diese. Perspektivisch sollten bestehende Leistungen zusammengefasst und vereinfacht werden.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass keine hinreichenden Möglichkeiten zur Erlangung formaler beruflicher Qualifikation existieren. Zugänge sind derzeit noch zu sehr von Ausschlussmechanismen auf unterschiedlichsten Ebenen geprägt. Die beruflichen Verwirklichungschancen arbeitsloser Personen sind demnach sehr begrenzt. In der Konsequenz verfestigt sich Arbeitslosigkeit eher, als dass Betroffenen

Wege eröffnet werden, aus dieser zu entkommen. Hinsichtlich dieser Ergebnisse ist strukturelle Arbeitslosigkeit auch als ein Problem unzureichender Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation zu sehen.

Aus den hier erschlossenen Ergebnissen ergibt sich der sozialpolitische Auftrag, bestehende Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation offener bzw. niedrigschwelliger zu gestalten um strukturelle Ausschlüsse zu minimieren.

Neben der Notwendigkeit einer Finanzierung zeichneten sich weitere Zugangschancen bedingende Faktoren, zur Teilnahme an einer berufsqualifizierenden Phase, ab. Diese sind zwar nicht Gegenstand der Arbeit, sollen jedoch genutzt werden, um einen Ausblick zu erarbeiten.

Als weitere Hürden wurden die Motivation der potenziellen Teilnehmer_Innen und persönliche Verpflichtungen, wie bspw. Kinderbetreuung, identifiziert. Vorstellbar ist zudem, dass infrastrukturelle Gegebenheiten die Möglichkeit und Art der berufsqualifizierenden Angebote maßgeblich beeinflusst. Hinsichtlich der Teilnahmemotivation werden ausgehend von den vorgestellten Ergebnissen zwei Probleme deutlich:

Zum einen ist davon auszugehen, dass eine qualitativ hochwertige Beratungstätigkeit Adressat_Innen dabei unterstützen kann motivationale Probleme zur Inanspruchnahme qualifizierender Maßnahmen abzubauen. Aus diesem Grund sollte sich die Vermittlungsarbeit vor allem auf Menschen mit schlechten Arbeitsmarktchancen konzentrieren. Zum anderen sind geringe Einkommensverhältnisse während berufsqualifizierender Phasen ein schwer zu lösendes Problem. Wie sich zeigt, sind Zugänge zu formaler beruflicher Qualifikation nicht lediglich im Rahmen institutioneller Ermöglichung, sondern ebenso aus lebensweltlich-, infrastruktureller Perspektive zu denken. Zur Entwicklung eines umfassenden Bildes realer Zugangschancen zu formaler beruflicher Qualifikation wären diese separat zu untersuchen.

Als weiterer Zugangschancen bedingender Faktor stellt sich das Wissen über etwaige Ansprüche heraus. Ohne das Wissen über bestehende Möglichkeiten entstehen keine realen Chancen. Möchte man Zugangsermöglichung untersuchen, ist es folglich ebenso notwendig den Status quo der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zu untersuchen. Insbesondere den Jobcentern käme hier, als Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt und Adressat_Innen, eine wichtige mediale Funktion zu. Eine zentrale Frage ist dabei, ob in den Jobcentern hinreichend über bestehende Zugangsmöglichkeiten beraten werden kann? Im Falle einer positiven Antwort wäre herauszufin-

den, von welcher Seite entsprechende Initiativen ausgehen. Im Falle einer negativen Antwort wäre zu ergründen, ob die Jobcenter externe Beratungsmöglichkeiten vermitteln.

Wie sich zeigt, gibt es aufgrund der komplexen Governance- und Steuerungsstrukturen in den Agenturen für Arbeit, des umfangreichen Themenfelds Arbeitslosigkeit sowie der Reformdynamik des SGB-II-Bereichs, stets einen großen Bedarf an Forschung und Evaluation. Die Wirkungsweisen der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollten weiterhin und regelmäßig evaluiert werden. Aus den vorliegenden Ergebnissen leitete sich die Notwendigkeit weiterer Wirkungsforschung, hinsichtlich folgender Aspekte ab: Aufgrund der schlechten Datenlage sollte das Dokumentationssystem VerBis auf dessen Tauglichkeit evaluiert werden. Eine erneute Evaluation Zielsteuerungssystems der BA ist hinsichtlich der Anpassungen erforderlich. Im Weiteren solle die Vergabepaxis beruflicher Weiterbildung, dezidiert auf dessen Negativfolgen und Ausschlussmechanismen untersucht werden. In diesem Zusammenhang sollte die Wirkung der Maßgabe, eine Maßnahme sollte Aussicht auf Erfolg haben, gemäß § 81 Abs. 3 Ziff. 2. SGB III, untersucht werden. Zudem sollten zukünftige Forschungssettings mehr von den Adressat_Innen und ihren Bedürfnissen und Handlungsmöglichkeiten ausgehen, da sich in dieser Perspektive zentrale Probleme leichter offenlegen lassen.

Wie aufgezeigt wurde, bearbeiten verschiedene Disziplinen den Themenbereich Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit. In diesem Zusammenhang wird die Unterrepräsentanz der Sozialarbeitswissenschaft im Themenfeld deutlich. Sie blieb bis dato weitgehend ihrer Verantwortung schuldig, ihre besondere Perspektive auf die Gesellschaft in dieses Themenfeld zu tragen. Doch inwiefern positioniert Soziale Arbeit sich als Profession und Disziplin innerhalb dieser Felder und zwischen den verschiedenen Disziplinen? Um diese Frage zu beantworten, bietet es sich an, einen Blick auf die Gegenstandsdefinition Sozialer Arbeit zu werfen⁶⁶. Die International Federation of Social Workers (IFSW), bspw. definiert Soziale Arbeit wie folgt⁶⁷:

⁶⁶ An dieser Stelle soll kein Diskurs über den Gegenstand Sozialer Arbeit, bzw. der Sozialarbeitswissenschaft eröffnet werden. Folgend soll der Gegenstand dieser Arbeit lediglich auf die Soziale Arbeit als Profession und wissenschaftliche Disziplin zurückgeführt werden um deren besondere Perspektive auf das Themenfeld zu verdeutlichen.

⁶⁷ Übersetzt wurde die Definition aus dem Englischen vom Fachbereichstag Soziale Arbeit und dem Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH). Dabei wurde sie um einige national bedeutende Aspekte ergänzt (vgl. DBSH 2016, 1).

„Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit.

Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen. Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein.“ (DBSH 2016, 1)

Nach dieser Definition bezieht sich der Gegenstand Sozialer Arbeit auf die Veränderung in gesellschaftlicher und sozialer Entwicklung sowie sozialen Zusammenhalts. Die Stärkung des Menschen in seiner sozialen und gesellschaftlichen Einbettung ist ebenfalls Teil Sozialer Arbeit. Bis heute gibt es zwar diese international gültige Definition, jedoch gestaltet sich die Fokussierung auf einen Gegenstand der Sozialen Arbeit als schwierig. Dies verdeutlicht die Definition von Klüsche (1999):

„Der Gegenstand der Sozialen Arbeit ist die Bearbeitung gesellschaftlich und professionell als relevant angesehener Problemlagen.“ (ebd., 45)

Während Probleme in der ersten Definition implizit bleiben, fokussiert Klüsche die Gegenstandsdefinition auf diese und lässt die Perspektive der Bearbeitung offen. Nach Klüsche hat die Sozialarbeitswissenschaft das Ziel Wissen über den Gegenstand und dessen Bearbeitung bereitzustellen (vgl. Klüsche 1999, 45).

Kern beider Definitionen ist die Förderung gesellschaftlicher und sozialer Veränderungen, mit dem Ziel der Verbesserung marginalisierter Lebenslagen. Ausgehend von dieser Perspektive wird die Zuständigkeit Sozialer Arbeit im Themenbereich deutlich. Arbeitslosigkeit und dessen Folgen sind als ein gesellschaftliches und soziales Problem zu sehen. Auf individueller Ebene führt Arbeitslosigkeit zu Exklusionsprozessen. Die Sozialarbeitswissenschaft hat hierbei u.a. den Auftrag Erkenntnisse zur Entstehung von Arbeitslosigkeit zu liefern. Ihr Bezugsfeld sind sämtliche Sphären des gesellschaftlichen Lebens, insofern sie Probleme erzeugen oder dazu führen, dass Menschen in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie eingeschränkt werden. Dies verdeutlicht, warum Soziale Arbeit in besonderem Maße dazu geeignet ist, Erkenntnisse zu diesem Gegenstandsbereich zu generieren. Es ist die ihr zugrunde liegende Perspektive auf Gesellschaft, in deren Zentrum der Mensch steht und auf Strukturen trifft, welche ihn daran hindern das Leben zu führen, was er zu führen im Stande sein könnte.

7. Literaturverzeichnis

7.1 Für diese Abhandlung verwendete Literatur

Achatz, Juliane/ Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren, online unter:

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp0211.pdf> (Stand 2011; Zugriff: 13.03.2017).

Adamy, Wilhelm (2016a): In Menschen investieren. Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss als Arbeitsmarktpolitische Schlüsselfrage, in: Bäcker, Gerhard/ Lehdorff, Steffen/ Weinkopf, Claudia: Den Arbeitsmarkt verstehen um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden: Springer VS, S. 341-368.

Adamy, Wilhelm (2016b): Anspruch und Wirklichkeit von Hartz IV. Zwischenbilanz aus gewerkschaftlicher Sicht, online unter:

https://www.boeckler.de/wsimit_2016_05_adamy.pdf (Stand 2016; Zugriff: 22.03.2017).

Autor, David H./ Dorn, David (2013): The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market, online unter: <http://economics.mit.edu/files/1474> (Stand 2013; Zugriff: 20.12.2016).

Baethke-Kinsky, Volker/ Bartelheimer, Peter/ Henke, Jutta [u.a.] (2007): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II, online unter:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb1507.pdf> (Stand 2007; Zugriff: 06.02.2017).

Baethke, Martin/ Volker Baethke-Kinsky (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit?. Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration, online unter:

http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Baethge_Baethge-Kinsky.pdf (Stand 1998; Zugriff: 07.04.2017).

Bartelheimer, Peter/ Brussig, Martin/ Henke, Jutte [u.a.] (2013): Beratungskonzeption SGB II – Pilotierung. Evaluationsbericht, online unter: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/BeKo_II_Evaluationsbericht.pdf (Stand 11/2013; Zugriff: 12.01.2017).

Bauer, Frank (2015): Sozialer Arbeitsmarkt. online unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/sn0415.pdf> (Stand 04/2015; Zugriff: 23.01.2017).

Becker, Gary S. (1964): Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, New York: National Bureau of Economic Research.

Benz, Arthur (2004): Einleitung. Governance – Modebegriff oder nützliches sozialwissenschaftliches Konzept?, in: Benz, Arthur (Hrsg.): Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen. Eine Einführung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-28.

Bernhard, Sarah (2016): Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern. langfristige Wirkungsanalysen, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 65, H. 7, S. 153-161.

Boockmann, Bernhard/ Osiander, Christopher/ Stops, Michael [u.a.] (2013): Effekte von Vermittlerhandeln im SGB II und SGB III (Pilotstudie). Abschlussbericht an das IAB durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen, online unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0713.pdf> (Stand 07/2013; Zugriff: 09.02.2017).

Bourcarde, Kay/ Schütte, Johannes (2010): Deutschland 2010. Was ist geblieben von der Mittelstandsgesellschaft?, in: Benz, Benjamin/ Boeck, Jürgen/ Mogge-Grotjahn (Hrsg.): Soziale Politik – Soziale Lage – Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, (245-262).

Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke [u.a.] (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf> (Stand 2006; Zugriff: 22.03.2017).

Brülle, Heiner/ Krätschmer-Hahn/ Reis, Claus [u.a.] (2016): Zielsteuerung im SGB II. Kritik und Alternativen, online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12599-20160712.pdf> (Stand 09/2016; Zugriff: 27.04.2017).

Bundesagentur für Arbeit (o.J.): Ausbildung vorbereiten und unterstützen. Was ist Berufsausbildungsbeihilfe und welche weiteren finanziellen Hilfen sind bei einer Ausbildung möglich?. online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/vorbereiten-unterstuetzen> (Zugriff: 19.06.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2016a): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2015, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/Broschuere/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf> (Stand 04/2016; Zugriff: 30.11.2016).

Bundesagentur für Arbeit (2016b): Vermittlung, online unter: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Vermittlung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485284> (Stand 12/2016; Zugriff: 24.01.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2016c): Weisung 201612010 vom 20.12.2016. Fokussierung auf Handlungsstrategien - Wegfall von Profillagen im Rechtskreis SGB II, online unter: https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtky/~edisp/egov-content482377.pdf?_ba.sid=EGOV-CONTENT482380 (Stand 12/2016; Zugriff: 26.01.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2016d): Der Arbeitsmarkt 2015, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201412-pdf.pdf> (Stand 07/2016; Zugriff: 22.02.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2016e): Grundsicherung für Arbeitssuchende in Zahlen. online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201603/iiiia7/grusi-in-zahlen/grusi-in-zahlen-d-0-201603-pdf.pdf> (Stand 03/2016; Zugriff: 22.03.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2016f): Gemeinsamer Vorstandsbrief SGB II und SGB III Teil A – SGB II. Planung Geschäftsjahr 2017, online unter: <http://www.harald-thome.de/fa/harald-thome/files/Planungsbrief-und-Zielvereinbarung-2017.pdf> (Stand 08/2016; Zugriff: 27.04.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2016g): Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II Fachliche Weisungen. § 7 SGB II Leistungsberechtigte, online unter: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk1/~edisp/l6019022dstbai377919.pdf> (Stand 08/2016; Zugriff: 31.05.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2015a): Stock-Flow-Analyse der Langzeitarbeitslosigkeit, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Stock-Flow-Analyse-der-Langzeitarbeitslosigkeit.pdf> (Stand 01/2015; Zugriff: 20.03.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2015b): Brücke in die Berufsausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ), online unter: https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta1/~edisp/l6019022dstbai382599.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI382602 (Stand: 09/2015; Zugriff 10.04.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2015c): Dein Praktikum zur Ausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ), online unter:

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdcw/~edisp/l6019022dstbai391559.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI391562

(Stand: 09/2015; Zugriff: 10.04.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2014a): Grundlagen einer Beratungskonzeption für die Grundsicherung für Arbeitssuchende, online unter:

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdiy/~edisp/l6019022dstbai719949.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI719952

(Stand 11/2014; Zugriff: 11.01.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2014b): Messung von Beschäftigungsaufnahmen. Vergleichende Darstellung der Messkonzepte, online unter:

[https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Grundsicherung-Arbeitssuchende-SGBII/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsaufnahmen-von-AlgII-Beziehern.pdf)

[Content/Grundlagen/Methodenberichte/Grundsicherung-Arbeitssuchende-](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Grundsicherung-Arbeitssuchende-SGBII/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsaufnahmen-von-AlgII-Beziehern.pdf)

[SGBII/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsaufnahmen-von-](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Grundsicherung-Arbeitssuchende-SGBII/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsaufnahmen-von-AlgII-Beziehern.pdf)

[AlgII-Beziehern.pdf](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Grundsicherung-Arbeitssuchende-SGBII/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsaufnahmen-von-AlgII-Beziehern.pdf) (Stand 02/2014; Zugriff: 21.04.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2013a): Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). online unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje1/~edisp/l6019022dstbai613932.pdf> (Stand 12/2013; Zugriff: 05.08.2016).

Bundesagentur für Arbeit (2013b): SGB II Fachliche Hinweise. Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III i. V. m. § 16 Abs. 1 SGB II, online unter:

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mde0/~edisp/l6019022dstbai637518.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI637545

(Stand 03/2013; Zugriff: 10.04.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2013c): Fachliche Hinweise SGB II. Förderung aus dem Vermittlungsbudget (VB), online unter:

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta0/~edisp/l6019022dstbai395875.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI395878 (Stand 02/2013; Zugriff: 10.04.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Strukturen der Arbeitslosigkeit, online unter:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarkt-Allgemein/generische-Publikationen/Strukturen-der-Arbeitslosigkeit-2012-05.pdf> (Stand 04/2012, Zugriff: 24.11.2016).

Bundesagentur für Arbeit (2012b): Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit. Online unter:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Arbeitslosigkeit-Erwerbslosigkeit-Nav.html> (Stand 02/2012; Zugriff: 24.02.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, online unter:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf> (Stand 03/2011, Zugriff: 16.12.2016).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016a): Tarifliche Ausbildungsvergütungen. online unter: <https://www.bibb.de/de/37586.php> (Stand 01/2016; Zugriff: 13.12.2016)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2016b): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015 in Euro. online unter:

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2015.pdf (Stand 01/2016; Zugriff: 13.12.2016)

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit

(2016): Wohngeld 2016/ 2017. Ratschläge und Hinweise, online unter:

http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/wohngeld_2016_2017_bf.pdf (Stand 01/2016; Zugriff: 21.02.2017).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Grünbuch Arbeit weiter denken. Arbeiten 4.0, online unter:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile (Stand 04/2015; Zugriff: 01.12.2016).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013a): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland, online unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile (Stand 07/2013; Zugriff: 20.12.2016).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013b): Qualitätssicherung im SGB II. Governance und Management, online unter:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb437-QS-im-SGBII.pdf?__blob=publicationFile (Stand 11/2013; Zugriff: 21.04.2017).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Wo und wie werden Leistungen nach dem BAföG beantragt?. online unter: <https://www.xn--bafg-7qa.de/de/wo-und-wie-werden-leistungen-nach-dem-bafoeg-beantragt--371.php> (Zugriff: 14.02.2017).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017).

Bundesrat (2016): Gesetzesbeschluss des deutschen Bundestages. Neuntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Rechtsvereinfachung sowie zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht, online unter: http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2016/0301-0400/343-16.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand 06/2016; Zugriff: 13.01.2017).

Bundeszentrale für Politische Bildung (2010): Der Virtuelle Arbeitsmarkt, online unter: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55144/der-virtuelle-arbeitsmarkt> (Stand 06/2010; Zugriff: 16.01.2017).

Demary, Vera/ Malin, Lydia/ Seyda, Susanne [u.a.] (2013): Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien.

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit, online unter: https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_02.pdf (Stand 09/2016; Zugriff: 12.12.2016).

Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart: Ernst Klett Verlag.

Deutscher Bundestag (2008): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c des zweiten Buches Sozialgesetzbuch, online unter: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/114/1611488.pdf> (Stand: 12/2008; Zugriff: 12.04.2017).

Deutscher Gewerkschaftsbund (2014): Ausbildungsreport 2014. online unter: <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++ca0324b4-3287-11e4-9c58-525400808b5c> (Stand 09/2014; Zugriff: 14.12.2016)

Dietz, Martin/ Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen. Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen, online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1414.pdf> (Stand 2014; Zugriff: 03.03.2017).

Egle, Franz/ Franck, Michael (Hrsg.)/ Göckler, Rainer [u.a.] (2003): Der Arbeitsmarkt. Grundzusammenhänge und Theorieansätze, Essen: Akademie Verlags- und Druck-Gesellschaft (Wirtschaftswissenschaftliche Studien).

Gabler Wirtschaftslexikon (2014): Gabler Wirtschaftslexikon. 18. Auflage, Wiesbaden: Springer Gabler.

Göckler, Rainer/ Bohndorf, Axel/ Koch Andreas [u.a.] (o.J.): Fachkonzept „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II“. Abschlussfassung des Arbeitskreises, online unter: https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtqy/~edisp/l6019022dstbai382523.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI382526 (Zugriff: 09.06.2017).

Hall, Anja (2007): Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität?. Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften, online unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/1248> (Stand: 04/2007; Zugriff: 07.04.2017).

Hohmeyer Katrin/ Lietzmann, Torsten (2016): Langzeitleistungsbezug und -arbeitslosigkeit. Struktur, Entwicklung und Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, online unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1608.pdf (Stand 04/2016; Zugriff: 10.03.2017).

Hohmeyer, Katrin/ Kupka, Peter/ Lietzmann, Torsten [u.a.] (2015): IAB Stellungnahme 1/2015. Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit, online unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/SN0115.pdf> (Stand 1/2015; Zugriff: 14.09.2016).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsförderung (2010): Demografischer Wandel. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein, online unter: http://doku.iab.de/regional/n/2010/regional_n_0410.pdf (Stand 04/2010; Zugriff 30.11.2016).

Kaiser, C. Lutz (2010): Integration in Arbeit durch Fordern und Fördern als Chance für soziale Teilhabe?. in: Benz, Benjamin/ Boeck, Jürgen/ Mogge-Grotjahn (Hrsg.): Soziale Politik – Soziale Lage – Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263-281.

Klüsche, Wilhelm (Hrsg.) (1999): Ein Stück weitergedacht... Beiträge zur Theorie- und Wissenschaftsentwicklung der Sozialen Arbeit, Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Knuth, Mathias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und „Beschäftigungswunder“, online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10866.pdf> (Stand 07/2014; Zugriff: 10.03.2017).

Kooiman, Jan (1999): Social-political governance. Overview, Reflections and design, in: Public Management. An international Journal of Research and Theory, Nr. 1, S. 67-92.

Kruppe, Thomas (Hrsg.)/ Gilberg, Rainer/ Schiel, Stefan [u.a] (2008): Mehr Vermittlungen durch mehr Vermittler?. Ergebnisse des Modellversuchs "Förderung der Arbeitsaufnahme" (FAIR), Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Kübler, Hans-Dieter (2009): Mythos Wissensgesellschaft. Gesellschaftlicher Wandel zwischen Informationen, Medien und Wissen. Eine Einführung, 2. Auflage Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lane, Robert E. (1966): The Decline of Politics and Ideology in a Knowledgeable Society. in: American Sociological Review, 31, S. 649-662.

Leszczensky, Michael/ Frietsch, Rainer/ Gehrke, Birgit [u.a.] (2011): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Bericht des Konsortiums „Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit“, online unter: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-200906.pdf (Stand 06/2011; Zugriff: 24.11.2016).

Lietzmann, Torsten (2016): Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit. Definitionen, Quantitäten, Strukturen, online unter: https://www.boeckler.de/wsimit_2016_05_lietzmann.pdf (Stand 2016; Zugriff: 10.03.2017).

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/ Behrend, Olaf/ Sondermann, Ariadne (2009): Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime, Konstanz: UVK.

Maasen, Sabine (2006): Wissensgesellschaft, in Albert Scherr (2006): Soziologische Basics. Eine Einführung für Pädagogen und Pädagoginnen, 1. Auflage Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 193-198.

Mayntz, Renate (2004): Governance Theory als fortentwickelte Steuerungstheorie?. MPifG Working Paper 04/1, Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

Merten, Roland (2017): Professionalisierung. in: Kreft, Dieter/ Mielenz, Ingrid: Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, 8. Auflage, Weinheim/ Basel: Beltz Juventa, S. 737-740.

Neuffer, Manfred (2012): Soziale Diagnose. Ein langer Weg von Ungereimtheiten in der Sozialen Arbeit, in: Forum Sozial, 4/2012, S. 24-27.

Nussbaum, Martha C. (2011): Creating Capabilities. The Human Development Approach. Cambridge, Massachusetts und London, England: Belknap Harvard.

Nussbaum, Martha C. (2010): Die Grenzen der Gerechtigkeit. Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit, 1. Auflage, Berlin: Suhrkamp.

Pikay Media (2016): Kindergeld in Ausbildung. Kindergeldanspruch in betrieblicher Berufsausbildung und Studium, online unter: <http://www.kindergeld.org/kindergeld-in-ausbildung.html> (Stand 11/2017; Zugriff: 16.02.2017).

Rawls, John (2013): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Berlin: Akademie Verlag.

Rawls, John (Hrsg.) (2006): Gerechtigkeit als Fairness. Ein Neuentwurf, 1. Auflage Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft; 1804).

Reis, Claus/ Siebenhaar, Benedikt (2015): Aktueller Reformbedarf bei der Zielsetzung und Aufgabenstellung im SGB II, online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11528.pdf> (Stand 07/2015; Zugriff: 03.11.2016).

Rengers, Martina (2005): Das international vereinbare Labour-Force-Konzept. online unter: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2005_rengers_InternationalvereinbarteLFK.pdf (Stand 2005; Zugriff: 24.02.2017).

Röh, Dieter (2013): Soziale Arbeit, Gerechtigkeit und das gute Leben. Eine Handlungstheorie zur daseinsmächtigen Lebensführung, Wiesbaden: Springer VS (Soziale Arbeit in Theorie und Wissenschaft).

Rosenblatt, Bernhard von/ Bilger, Frauke (Hrsg.) (2011): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis der deutschen AES, online unter: <https://www.die-bonn.de/doks/2011-weiterbildung-01.pdf> (Stand: 2011; Zugriff: 07.04.2017).

Rosenbaldt, Bernhard von/ Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007, online unter: <https://www.die-bonn.de/doks/2008-weiterbildungsforschung-01.pdf> (Stand: 2008; Zugriff: 07.04.2017).

Rosendahl, Anna/ Wahle, Manfred (2012): Erosion des Berufes. Ein Rückblick auf die Krisenszenarien der letzten vierzig Jahre, in: Bolder, Axel/ Diboschat, Rolf/ Kutschka, Günter [u.a.]: Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden: Springer VS.

Rübner, Matthias/ Sprengard, Barbara (2011): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Grundlagen, online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk5/l6019022dstbai394299.pdf> (Stand 03/2011; Zugriff. 05.08.2016).

Sappelt, Sven (2011): Strukturwandel der Arbeitswelt, Frankfurt am Main: Peter Lang.

Segbers, Franz (2016): Das Menschenbild von Hartz IV. Die Pädagogisierung von Armut, die Zentralität von Erwerbsarbeit und autoritärer Sozialstaat, in: Anhorn, Roland/ Balzereits, Marcus (Hrsg.): Handbuch Therapeutisierung und Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 687–708.

Schütz, Holger/ Steinwede, Jacob/ Schröder, Helmut [u.a.] (2011): Vermittlung und Beratung in der Praxis. Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt, Bielefeld: Bertelsmann (IAB-Bibliothek, 330).

Sehmsdorf, Eva (2016): Anrechnung der Anrechnung von Einkommen sowie Leistungen für Auszubildende. Änderungen durch das 9. SGB II-Änderungsgesetz, in: Info Also 5/2016, S. 205-208.

Sen, Amartya (2011): Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft, 5. Ungekürzte Auflage, München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Sen, Amartya (2010): Die Idee der Gerechtigkeit. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung (Schriftenreihe / Bundeszentrale für Politische Bildung; 1092).

Statistisches Bundesamt (2016a): Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren, online unter:

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Wirtschaftsbereiche/Dienstleistungen/_Grafik/ErwerbstaetigeSektor.html (Stand 2011; Zugriff: 20.12.2016).

Statistisches Bundesamt (2016b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, online unter:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/StandEntwicklungErwerbstaetigkeit2010411157004.pdf?__blob=publicationFile (Stand 09/2016; Zugriff: 24.02.2017).

Statistisches Bundesamt (2007): Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008), online unter:

https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf?__blob=publicationFile (Stand 08/2007; Zugriff: 24.11.2016).

Velling, Johannes/ Bender, Stefan (1994): Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt, online unter:

http://doku.iab.de/mittab/1994/1994_3_mittab_velling_bender.pdf (Stand 1994; Zugriff: 15.12.2016).

Voelzke,Thomas (2014): § 1 SGB II; §48b SGB II. in: Hauck, Karl/ Noftz, Wolfgang (Hrsg.): Sozialgesetzbuch II. Grundsicherung für Arbeitsuchende, Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Voelzkow, Helmut (2003): Teil V: Sozialer Wandel und Globalisierung. Kapitel 16: Wirtschaft und Arbeit, in: Joas, Hans (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie, 2., durchgesehene Auflage Frankfurt/ Main: Campus Verlag, S. 390-415.

Voges, Wolfgang/ Jürgens, Olaf/ Mauer, Andreas [u.a.] (2003): Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes. Endbericht, online unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsprojekt-a350-methoden-und-grundlagen-des-lebenslagenansatzes.pdf?__blob=publicationFile (Stand 11/2003; Zugriff: 23.11.2015).

Weber, Brigitte/ Weber, Enzo (2013): Qualifikation und Arbeitsmarkt. Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit, online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf> (Stand 4/2013; Zugriff: 24.03.2017).

Weinkopf, Claudia/ Kalina, Thorsten (2016): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten, online unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2016/report2016-03.pdf> (Stand 10/2016; Zugriff: 20.12.2016).

Zillien, Nicole (2009): Digitale Ungleichheit. Neue Technologien und alte Ungleichheiten in der Informations- und Wissensgesellschaft, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

7.2 Weiterführende Literatur

Balz, Hans-Jürgen/ Benz, Benjamin / Kuhlmann, Carola Kuhlmann (Hrsg.) (2012): Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit, Wiesbaden: Springer VS.

Bogumil, Jörg (2002): Verwaltungsmodernisierung und aktivierender Staat. online unter:

<http://homepage.rub.de/Joerg.Bogumil/Downloads/Zeitschriften/Verwaltungsm.pdf>

(Stand: 2002; Zugriff: 04.07.2017).

Bothfeld, Silke/ Sesselmeier, Werner/ Bogedan, Claudia (Hrsg.) (2012): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III, 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, Wiesbaden: Springer VS.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Lebenslagen in Deutschland Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung. Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/a334-4-armuts-reichtumsbericht-2013.pdf?__blob=publicationFile (Stand 03/2013; Zugriff: 04.07.2017).

Dietz, Martin/ Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen. Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen, online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1414.pdf> (Stand: 2014; Zugriff: 04.07.2017).

Greinert, Wolf-Dietrich (2008): Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit. zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung?, online unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/1365> (Stand 2008; Zugriff: 04.07.2017).

Haipeter, Thomas/ Mühge, Gernot/ Schmierl Klaus [u.a.] (2013): Berufliche Qualifikationen. Eine Analyse für offene und geschlossene Beschäftigungssysteme, Wiesbaden: Springer VS.

Hall, Anja (2007): Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität?. Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften, online unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/1248> (Stand: 2007; Zugriff: 04.07.2017).

Hollederer, Alfons/ Voigtländer, Sven (2016): Die Gesundheit von Arbeitslosen und die Effekte auf die Arbeitsmarktintegration. Ergebnisse im Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS), Erhebungswellen 3 bis 7 (2008/09–2013), in Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 2016 (5. Ausgabe), S. 652-661.

Promberger, Markus/ Wenzel, Ulrich/ Pfeiffer, Sabine [u.a.] (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. online unter: https://www.boeckler.de/wsimit_2008_02_promberger.pdf (Stand: 2008; Zugriff: 04.07.2017).

Schönherr, Kurt W./ Tiberius, Victor (Hrsg.) (2014): Lebenslanges Lernen. Wissen und Können als Wohlfandsfaktoren, Wiesbaden: Springer VS.

8. Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
Anm.	Anmerkung des Autors
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Berufsausbildungsförderungsgesetz
BeKo	Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundeministerium für Bildung und Forschung
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
BRH	Bundesrechnungshof
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EQ	Betriebliche Einstiegsqualifizierung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IFSW	International Federation of Social Workers
ILO	International Labour Organization
i.V.m.	In Verbindung mit
LFC	Labor-Force-Konzept
LSG	Landessozialgericht
SGB I	Sozialgesetzbuch I
SGB II	Sozialgesetzbuch II
SGB III	Sozialgesetzbuch III
SOFI	Soziologischen Forschungsinstitut Institut Göttingen
zKT	Zugelassene kommunale Träger, gemäß § 6c SGB II

9. Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Inhaltsverzeichnis

9.1	Abbildungen	105
	Abbildung 1	105
	Abbildung 2	106
	Abbildung 3	107
	Abbildung 4	108
	Abbildung 5	109
	Abbildung 6	110
	Abbildung 7	111
	Abbildung 8	112
	Abbildung 9	113
	Abbildung 10	114
	Abbildung 11	115
	Abbildung 12	116
9.1	Tabellen.....	117
	Tabelle 1.....	117
	Tabelle 2.....	118
	Tabelle 3.....	119
	Tabelle 4.....	120
	Tabelle 5.....	121
	Tabelle 6.....	122
	Tabelle 7.....	122
	Tabelle 8.....	123
	Tabelle 9.....	123
	Tabelle 10.....	124
	Tabelle 11.....	126
	Tabelle 12.....	127

Tabelle 13..... 128

9.1 Abbildungen

Abbildung 1



Quelle: Statistisches Bundesamt (2016a): Erwerbstätige nach Wirtschaftssectoren, online unter:

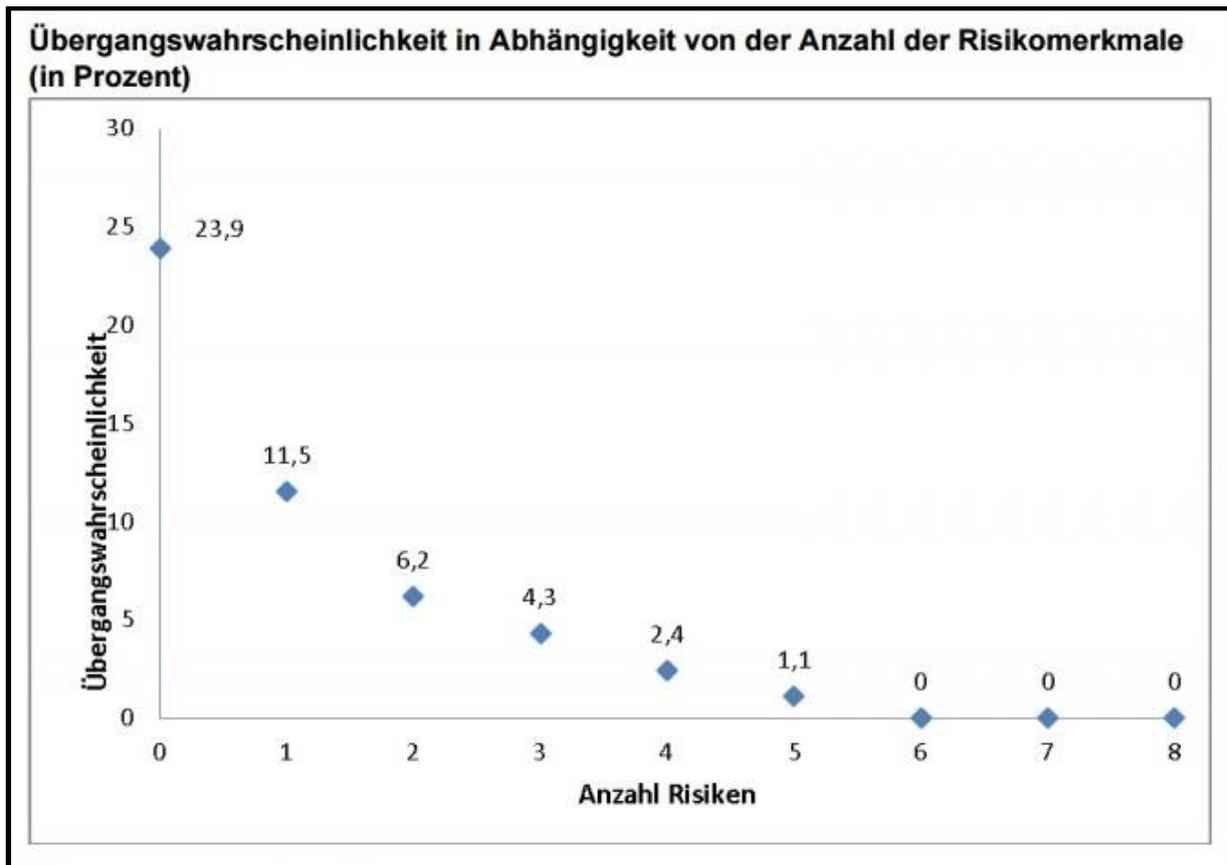
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Wirtschaftsbereiche/Dienstleistungen/_Grafik/ErwerbstaetigeSector.html (Stand 2011; Zugriff: 20.12.2016).

Abbildung 2



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsförderung (2010): Demografischer Wandel. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein, online unter: http://doku.iab.de/regional/n/2010/regional_n_0410.pdf (Stand 04/2010; Zugriff 30.11.2016), S. 16.

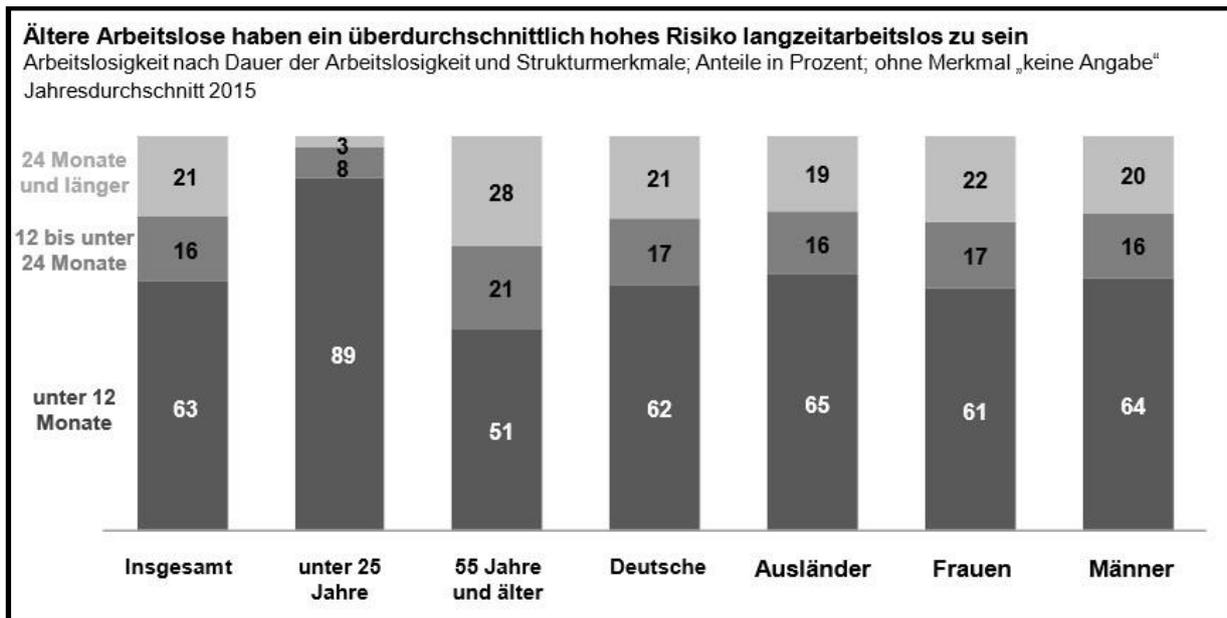
Abbildung 3



Quelle: Achatz, Juliane/ Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren, online unter:

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp0211.pdf> (Stand 2011; Zugriff: 13.03.2017), S. 30.

Abbildung 4



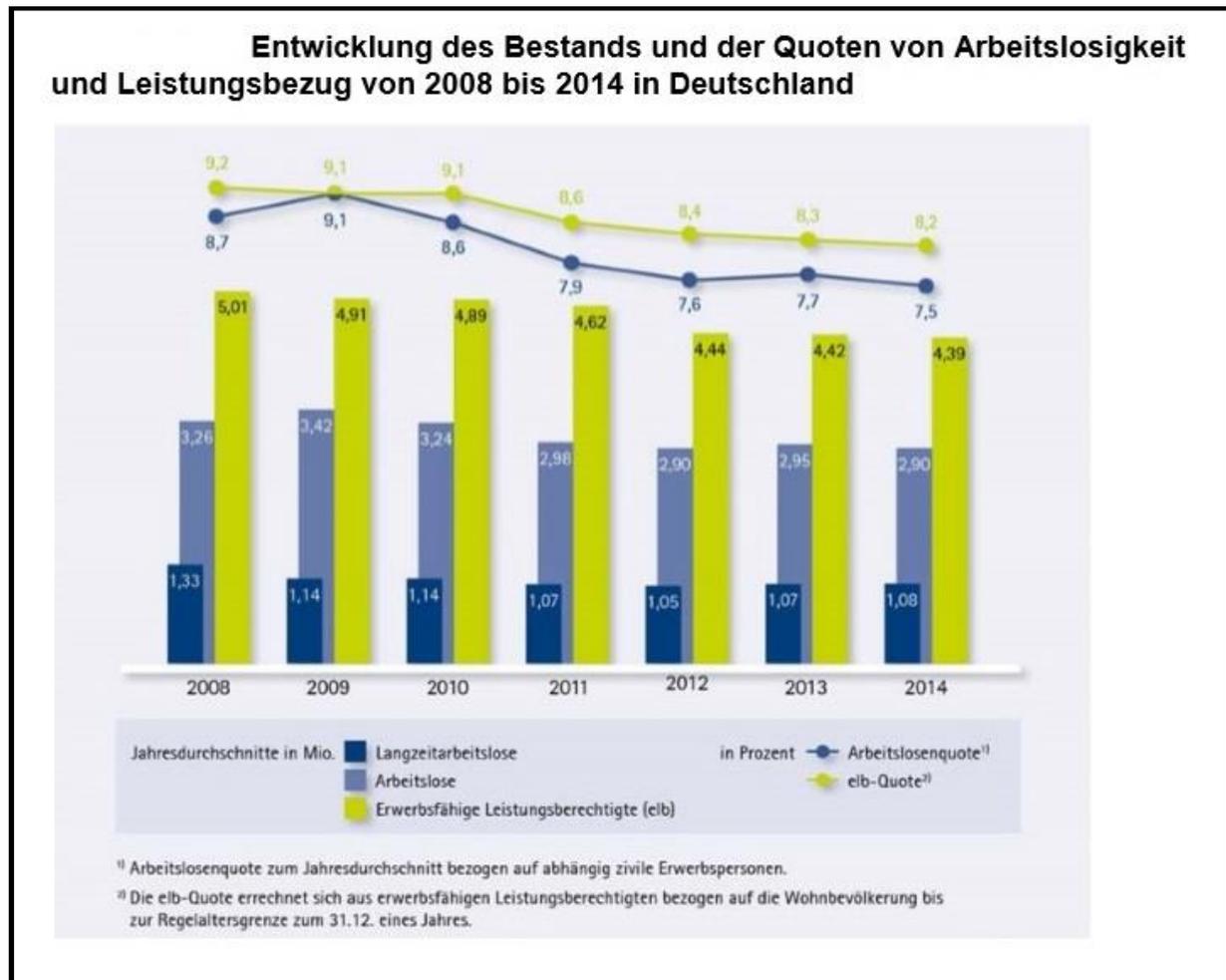
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016a): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2015, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/Broschuere/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf> (Stand 04/2016; Zugriff: 30.11.2016), S. 9.

Abbildung 5



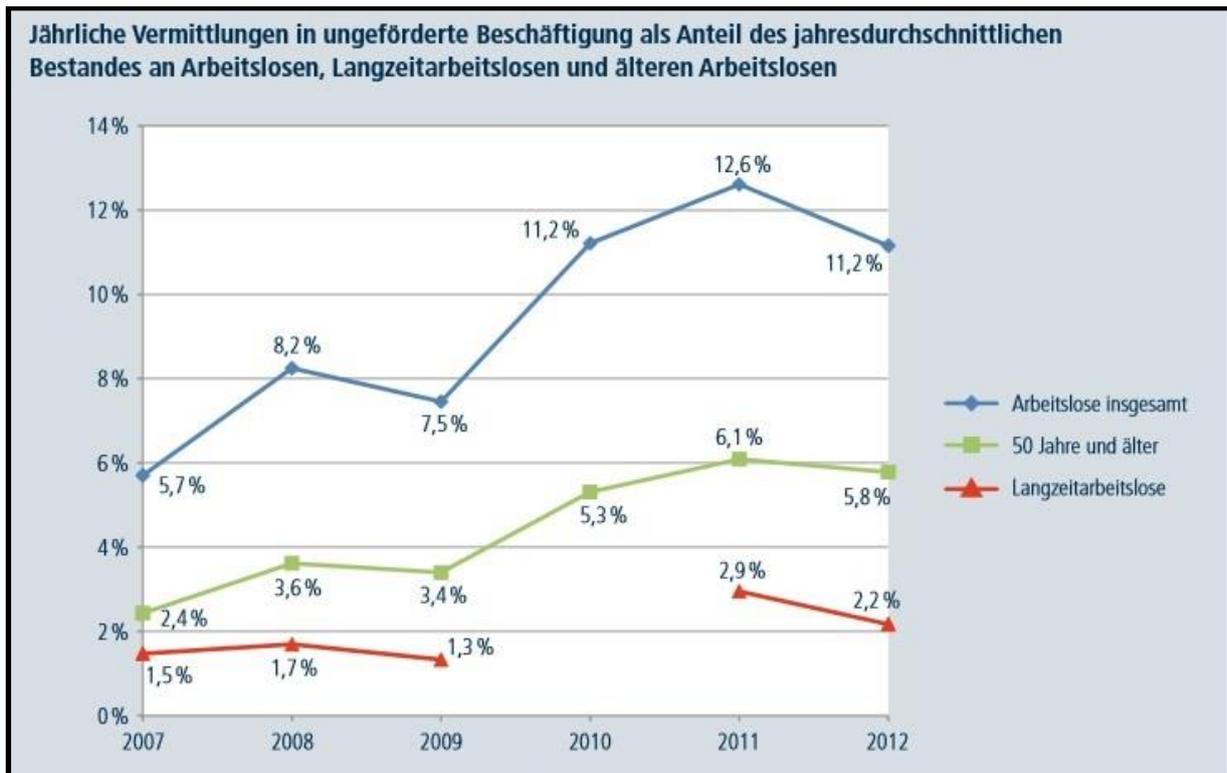
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016a): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2015, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/Broschuere/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf> (Stand 04/2016; Zugriff: 30.11.2016), S. 9.

Abbildung 6



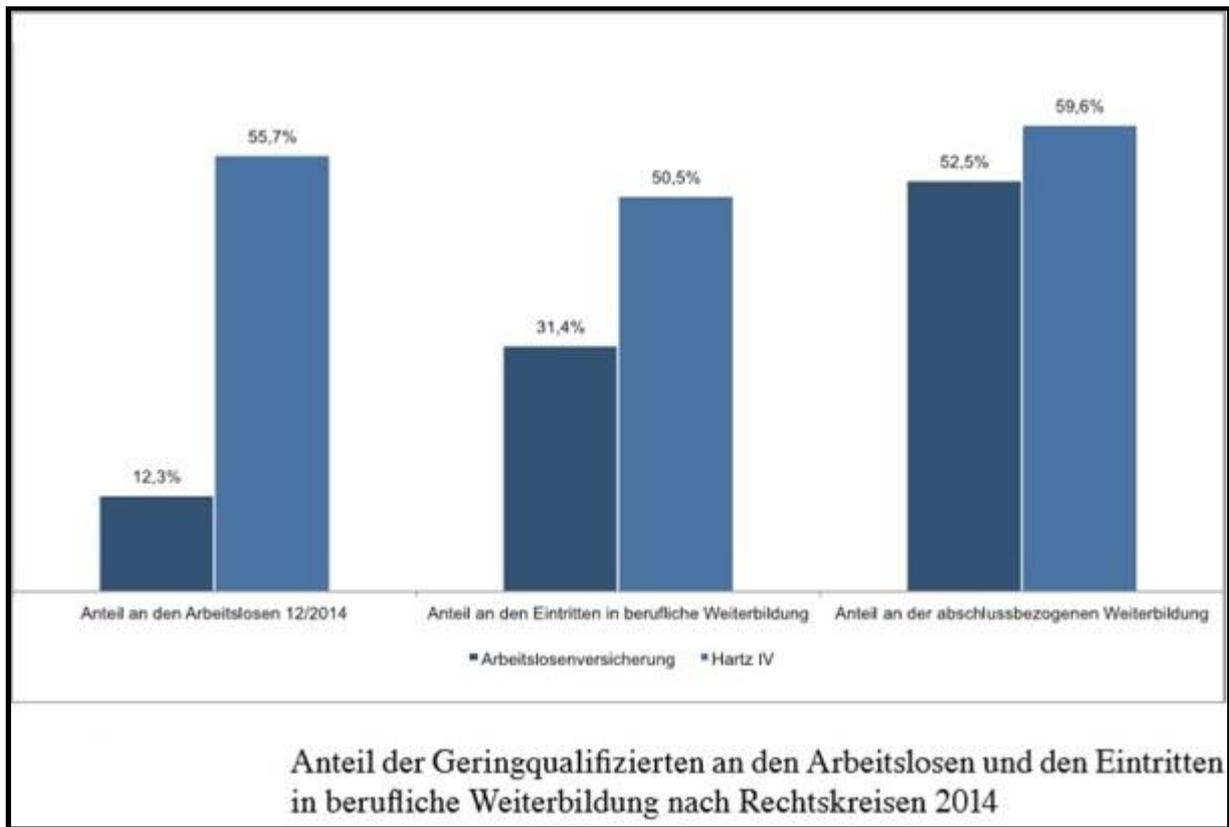
Quelle: Bauer, Frank (2015): Sozialer Arbeitsmarkt. online unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/sn0415.pdf> (Stand 04/2015; Zugriff: 23.01.2017), S. 6.

Abbildung 7



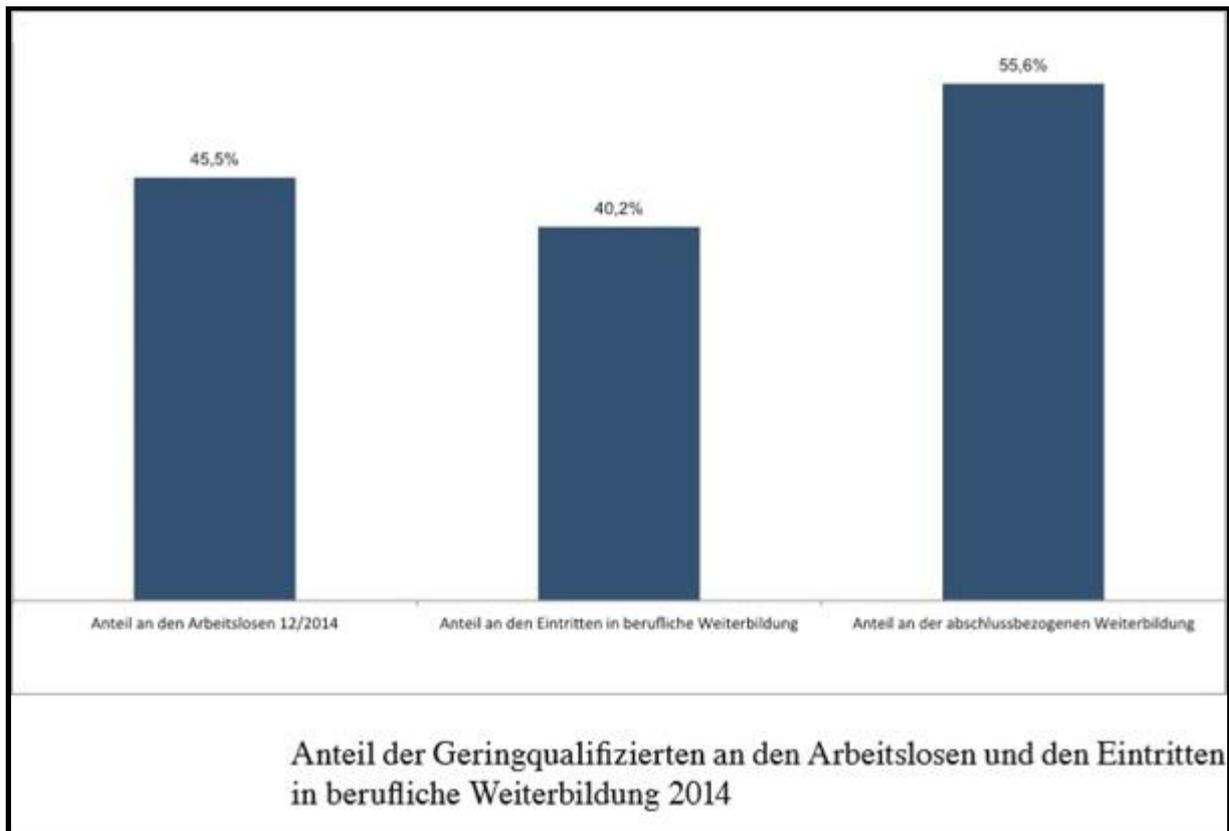
Quelle: Knuth, Mathias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und „Beschäftigungswunder“, online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10866.pdf> (Stand 07/2014; Zugriff: 10.03.2017), S. 30.

Abbildung 8



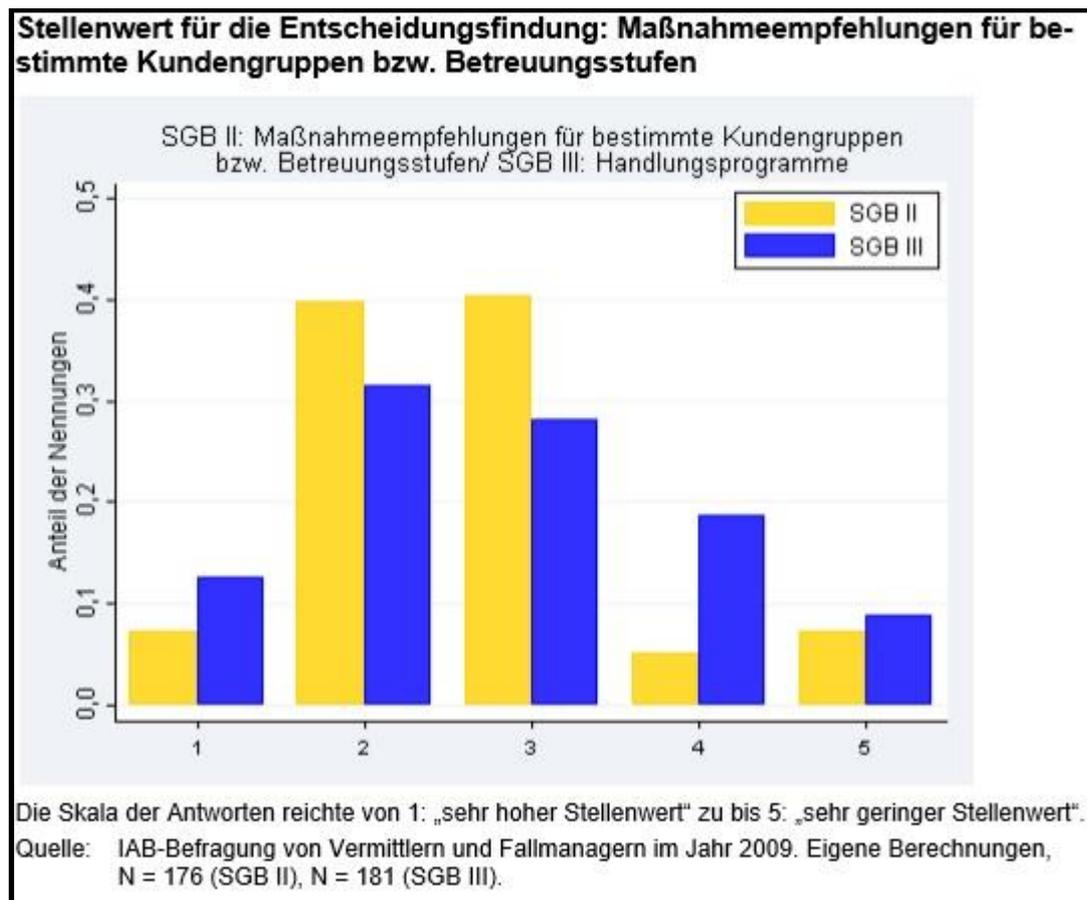
Quelle: Adamy, Wilhelm (2016a): In Menschen investieren. Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss als Arbeitsmarktpolitische Schlüsselfrage, in: Bäcker, Gerhard/ Lehdorff, Steffen/ Weinkopf, Claudia: Den Arbeitsmarkt verstehen um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden: Springer VS, S. 348.

Abbildung 9



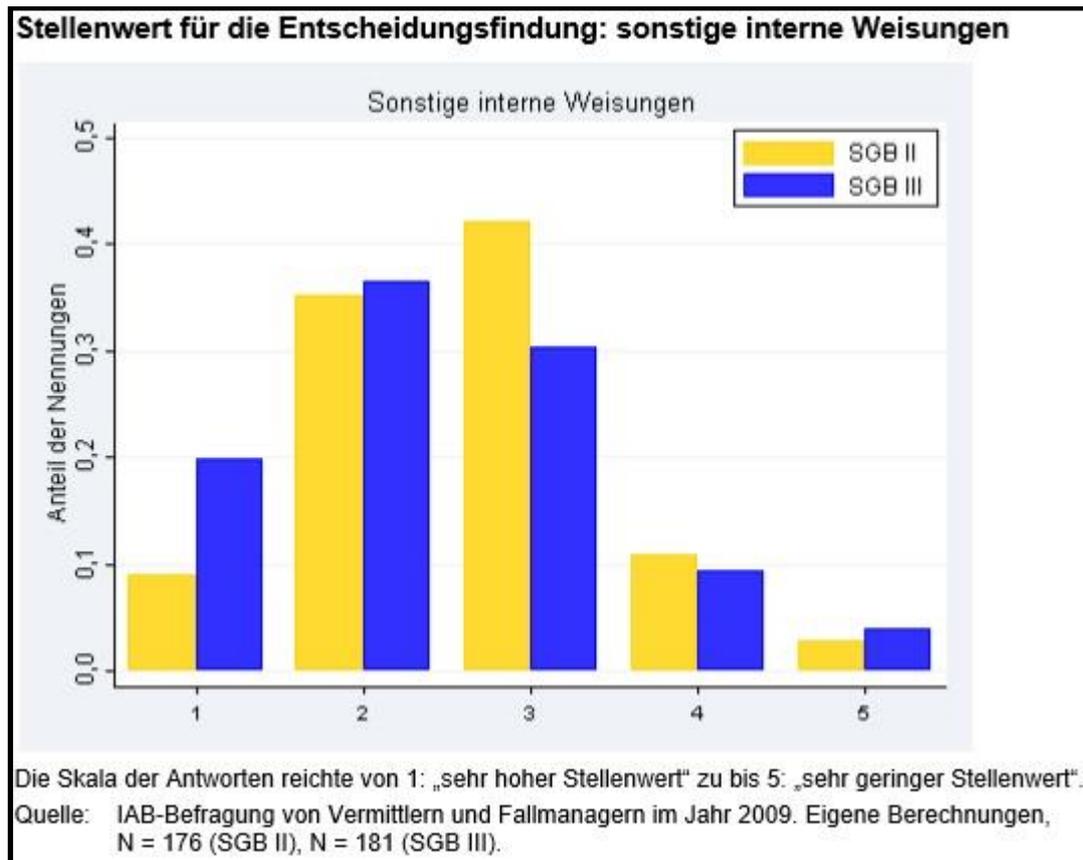
Quelle: Adamy, Wilhelm (2016a): In Menschen investieren. Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen ohne Berufsabschluss als Arbeitsmarktpolitische Schlüsselfrage, in: Bäcker, Gerhard/ Lehndorff, Steffen/ Weinkopf, Claudia: Den Arbeitsmarkt verstehen um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden: Springer VS, S. 347.

Abbildung 10



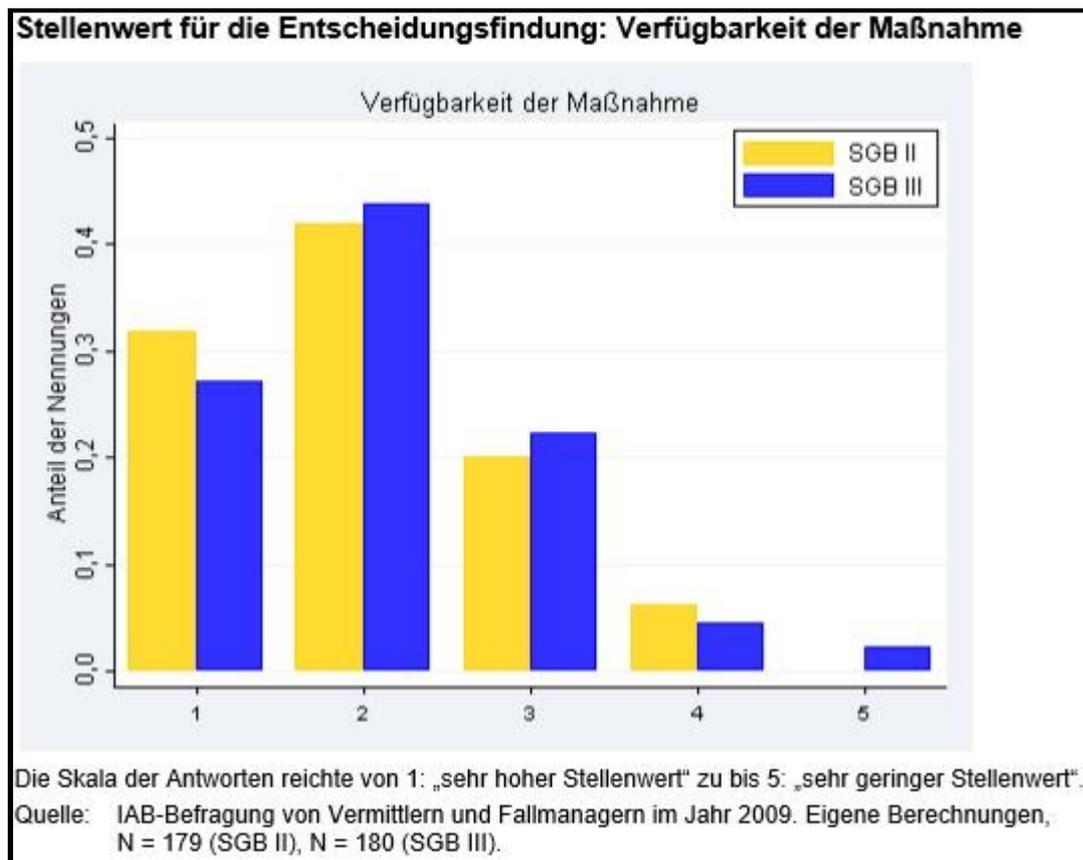
Quelle: Boockmann, Bernhard/ Osiander, Christopher/ Stops, Michael [u.a.] (2013): Effekte von Vermittlerhandeln im SGB II und SGB III (Pilotstudie). Abschlussbericht an das IAB durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen, online unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0713.pdf> (Stand 07/2013; Zugriff: 09.02.2017), S. 73.

Abbildung 11



Quelle: Boockmann, Bernhard/ Osiander, Christopher/ Stops, Michael [u.a.] (2013): Effekte von Vermittlerhandeln im SGB II und SGB III (Pilotstudie). Abschlussbericht an das IAB durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen, online unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0713.pdf> (Stand 07/2013; Zugriff: 09.02.2017), S. 74.

Abbildung 12



Quelle: Boockmann, Bernhard/ Osiander, Christopher/ Stops, Michael [u.a.] (2013): Effekte von Vermittlerhandeln im SGB II und SGB III (Pilotstudie). Abschlussbericht an das IAB durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen, online unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0713.pdf> (Stand 07/2013; Zugriff: 09.02.2017), S. 74.

9.1 Tabellen

Tabelle 1

Komponenten der Unterbeschäftigung	Maßnahmen bzw. Sonderstatus
Arbeitslosigkeit nach § 16 SGB III	
+ Personen, die wegen § 16 Abs. 2 SGB III und § 53a Abs. 2 SGB II nicht arbeitslos sind	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III), Sonderregelungen für Ältere (§ 53a Abs. 2 SGB II)
= Arbeitslosigkeit im weiteren Sinne (nach § 16 Abs. 1 SGB III)	
+ Personen, die nahe am Arbeitslosenstatus nach § 16 Abs. 1 SGB III sind	Berufliche Weiterbildung (einschl. Förderung behinderter Menschen), Arbeitsgelegenheiten, Fremdförderung, Förderung von Arbeitsverhältnissen, Beschäftigungszuschuss, (kurzfristige) Arbeitsunfähigkeit
= Unterbeschäftigung im engeren Sinne	
+ Personen in Maßnahmen mit gesamtwirtschaftlicher Entlastung, die weit weg sind vom Arbeitslosenstatus nach § 16 Abs. 1 SGB III	Gründungszuschuss, Einstiegsgeld (Variante Selbständigkeit), Altersteilzeit, Kurzarbeit (Beschäftigtenäquivalent)
= UNTERBESCHÄFTIGUNG nach BA-Konzept *	
* Unterbeschäftigung + Stille Reserve i.e.S. kann Unterbeschäftigung i.w.S. genannt werden. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2016d): Der Arbeitsmarkt 2015, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201412-pdf.pdf> (Stand 07/2016; Zugriff: 22.02.2017), S. 40.

Tabelle 2

Vermittlungshemmnisse und ihre Wirkung auf die Abgangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit	
Hemmnis	Wirkung auf Abgangswahrscheinlichkeit* in Prozentpunkten
51 bis 64 Jahre	-10,1
Selbst zugewandert	-5,1
Sprache im Haushalt nicht deutsch	-5,1
Kein Schulabschluss	-5,4
Kein Ausbildungsabschluss	-5,9
Schwere gesundheitliche. Einschränkung	-7,2
Kontinuierlicher Bezug	-9,2
Frau, Alleinerziehend, Kind unter 3 Jahren	-14,7
Frau, mit Partner, Kind unter 3 Jahren	-14,4
Frau, Alleinerziehend, Kind über 3 Jahre	-8,4
Frau, mit Partner, Kind über 3 Jahre	-8,4
Pflege, 10 Stunden/Woche oder mehr	-7,1

*Ende Bezug und Erwerbstätigkeit mit einem Einkommen von mehr als 400 Euro.

Quelle: Bauer, Frank (2015): Sozialer Arbeitsmarkt. online unter:

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/sn0415.pdf> (Stand 04/2015; Zugriff: 23.01.2017), S. 8.

Tabelle 3

Erwerbssituation zu Beginn/während der Weiterbildungsbeteiligung		
	Anteilswerte in %	
	2012 (n = 6.453)	2014 (n = 2.986)
<i>Basis: Weiterbildungsaktivitäten</i>		
erwerbstätig	83	84
arbeitslos	4	4
nicht erwerbstätig	10	9
in einer Ausbildung	3	2
keine Angabe	1	1
Gesamt	100¹⁾	100
<i>Basis: betriebliche Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 4.314)	(n = 1.904)
erwerbstätig	96	97
arbeitslos	1	0
nicht erwerbstätig	1	0
in einer Ausbildung	3	2
keine Angabe	0	0
Gesamt	100¹⁾	100¹⁾
<i>Basis: individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 933)	(n = 447)
erwerbstätig	56	58
arbeitslos	20	16
nicht erwerbstätig	19	17
in einer Ausbildung	2	2
keine Angabe	3	8
Gesamt	100	100¹⁾
<i>Basis: nicht-berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten</i>	(n = 1.206)	(n = 635)
erwerbstätig	56	50
arbeitslos	4	7
nicht erwerbstätig	37	37
in einer Ausbildung	2	5
keine Angabe	2	1
Gesamt	100¹⁾	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017), S. 22.

Tabelle 4

Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position insgesamt und im Ost-West-Vergleich												
Basis: derzeit abhängig Beschäftigte (ohne Beamte)	Teilnahmequoten in %											
	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	2007 (n=3.702)	2010 (n=3.048)	2012 (n=3.668)	2014 (n=1.517)	2007 (n=2.529)	2010 (n=2.237)	2012 (n=2.915)	2014 (n=1.203)	2007 (n=1.173)	2010 (n=811)	2012 (n=753)	2014 (n=314)
<i>Weiterbildung insgesamt</i>												
Un-/Angelernte	34	33	37	44	32	32	34	41	43	39	51	54
Fachkräfte	55	54	62	64	54	52	60	62	59	58	69	73
Führungsebene	72	70	77	75	72	70	77	78	75	69	74	¹⁾
<i>betriebliche Weiterbildung²⁾</i>												
Un-/Angelernte			30	37			26	34			43	48
Fachkräfte			54	58			52	55			64	72
Führungsebene			70	69			70	72			71	¹⁾
¹⁾ Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden diese Beteiligungsquoten nicht ausgewiesen. ²⁾ Die Ergebnisse des AES 2007 und des AES 2010 sind nicht vergleichbar (vgl. Kap. 3.3) und daher hier nicht dargestellt.												

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017), S. 30.

Tabelle 5

Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss ¹⁾										
Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
niedrig	29	27	32	36	23	27	5	6	8	8
mittel	49	45	51	53	40	41	8	9	11	11
hoch	60	57	64	62	44	43	14	13	18	18

¹⁾ Die hier vorgestellten Gruppen nach höchstem schulischem Abschluss wurden aus dem sehr differenzierten AES-Fragenprogramm zusammengefasst. Der höchste Schulabschluss wurde auf Personenebene wie folgt zusammengefasst:
niedrig = Hauptschulabschluss oder darunter
mittel = mittlerer Abschluss
hoch = Fachabitur oder darüber.
Aufgrund der geringen Basis werden die beiden Gruppen, die (a) den Schulabschluss nicht nannten und (b) noch keinen Schulabschluss erworben haben, weil sie derzeit in schulischer Bildung sind, hier nicht aufgeführt.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017), S. 30.

Tabelle 6

Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen nach eigenem Bruttoeinkommen im Jahr 2014				
Basis: Erwerbstätige (n=1.855)	Anteilswerte in %			
	Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht-berufsbezogene Weiterbildung
eigenes Bruttoeinkommen¹⁾				
Bis unter 450 €	40	24	10	15
450 € bis unter 750 €	45	30	12	8
750 € bis unter 1.500 €	53	44	6	10
1.500 € bis unter 3.000 €	63	57	9	8
3.000 € und mehr	70	62	10	14

¹⁾ Das Erhebungsinstrument wurde im Jahr 2014 geändert. Die Erhebung des Bruttoeinkommens erfolgte ausschließlich kategorial und nicht wie in den Erhebungen zuvor offen. Daher ist ein Trendvergleich nicht möglich.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017), S. 32.

Tabelle 7

Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss										
Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
kein Berufsabschluss	¹⁾	33	37	39	18	22	9	7	15	15
Lehre/Berufsfachschule	43	38	44	47	33	36	7	8	10	9
Meister/Fachschule	57	60	65	66	53	58	9	11	15	11
(Fach-)Hochschule	62	63	68	67	51	48	15	15	17	18

¹⁾ Im AES 2007 wurde *kein Berufsabschluss* anders definiert als in den Folgeerhebungen, daher ist der Trendvergleich dieser Teilgruppe nicht vorzunehmen.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017), S. 34.

Tabelle 8

Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen										
Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht- berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
18/19–24 Jahre	49	40	49	50	23	27	12	9	22	24
25–34 Jahre	47	41	51	58	38	40	10	14	12	13
35–44 Jahre	49	47	52	53	40	45	9	9	11	10
45–54 Jahre	46	47	51	53	40	42	9	7	10	10
55–64 Jahre	27	34	38	39	27	25	6	8	12	12

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017), S. 37.

Tabelle 9

Weiterbildungsbeteiligung nach Staatsangehörigkeit										
Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige; seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht- berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
Deutsche	45	44	50	53	37	39	9	10	13	13
Ausländer	33	29	34	32	17	20	7	6	12	11

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, online unter:

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf (Stand 03/2015; Zugriff: 05.01.2017), S. 38.

Tabelle 10

Schlüsselgruppe	Handlungsbedarf	Handlungsstrategie
Qualifikation	Schulische Qualifikation	Schulabschluss erwerben
		Berufsausbildung vorbereiten (nur AusbV und/oder Reha)
	Berufliche Qualifikation	Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren
		Berufsabschluss erwerben
		Absolventenmanagement
		Ausländische Bildungsabschlüsse/Qualifikationen/Zertifikate anerkennen
	Berufserfahrung	Berufserfahrung ermöglichen
	Sprachkenntnisse	Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern
Integrationsrelevante Fremdsprachenkenntnisse erwerben		
Leistungsfähigkeit	Intellektuelle Leistungsfähigkeit	Leistungsfähigkeit feststellen
		Leistungsfähigkeit fördern
		Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren

Schlüsselgruppe	Handlungsbedarf	Handlungsstrategie
	Vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen	Leistungsfähigkeit feststellen
		Leistungsfähigkeit fördern
		Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
	Arbeits- und Sozialverhalten	Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen)
Arbeits- und Sozialverhalten stärken		
Motivation	Eigeninitiative/ Arbeitshaltung	Perspektiven verändern
	Lern-/Weiterbildungsbereitschaft	Lernbereitschaft fördern
Rahmenbedingungen	Persönliche Rahmenbedingungen	Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen
	Örtliche Mobilität	Mobilität erhöhen
	Wohnsituation	Wohnsituation stabilisieren
	Familiäre Situation (inkl. Betreuungsverhältnisse)	Betreuungsverhältnisse für Kinder schaffen bzw. ausbauen
		Betreuungsverhältnisse für zu pflegende Angehörige schaffen bzw. ausbauen
		Familiäre Situation stabilisieren
Finanzielle Situation	Finanzielle Situation stabilisieren	
Übergreifend	Auswahl optional und unabhängig von festgestellten Handlungsbedarfen	Vermittlung
		Nachhaltiger Übergang in Selbständigkeit
		Verfügbarkeit überprüfen (nur SGB III)
		Mitwirkung überprüfen (nur SGB II)
		Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten (nur SGB II)
		Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Selbständigen (nur SGB II)
Dezentral		Lokale Strategien

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013a): Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mda>

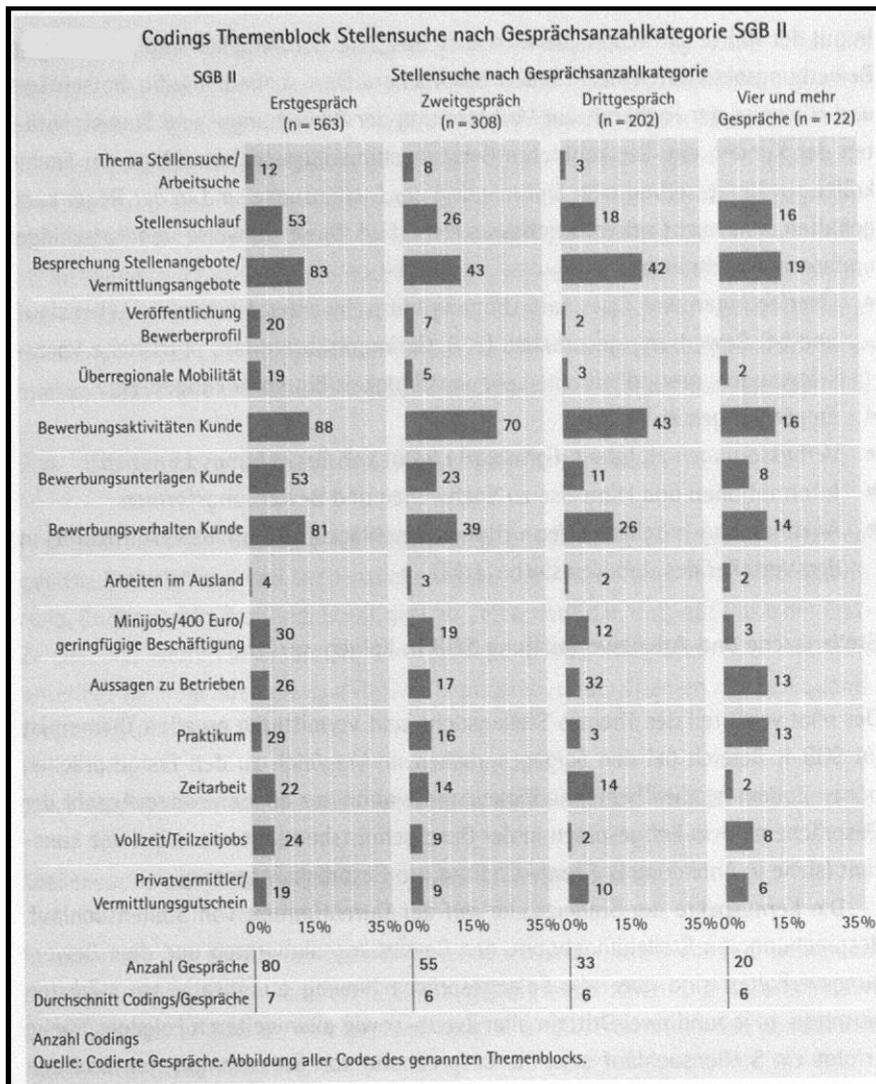
Tabelle 11

Gründe für den Einsatz von Maßnahmen, SGB II					
	Alt: Beauftragung Dritter (§ 37 SGB III) Neu: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung insb. § 46 Abs. 1 Nr. 3 SGB III	Alt: Vermittlungsunterstützende Leistungen (z. B. VGS, UBV, MOBI) Neu: VGS und Vermittlungsbudget (§ 45 SGB III)	Alt: Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen (TM) Neu: Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung insb. § 46 Abs. 1 Nr. 1, 2 i. V. m. Abs. 2 Satz 2 SGB III	Qualifizierende Maßnahmen (FbW)	Beschäftigung schaffende Maßnahmen (AGH)
	%	%	%	%	%
Motivierung der Stellensuchenden	56,6	63,7	34,6	34,1	29,1
Wunsch der Stellensuchenden	24,2	75,8	36,8	63,2	42,3
Druckmittel	25,3	2,2	25,3	1,1	38,5
Kontrolle der Verfügbarkeit	23,1	1,6	33,0	2,2	49,5
Vermittlung von Tagesstruktur	21,4	1,6	35,2	8,2	80,8
Qualifizierung	22,0	6,6	61,0	88,5	11,5
Netzwerk der Stellensuchenden	45,6	22,5	14,8	8,2	9,3
Belohnung	0,5	20,3	1,6	13,2	8,2
Maßnahme musste voll werden	23,1	0,0	17,6	2,7	13,7

Anmerkung: Die beiden häufigsten Nennungen in jeder Spalte sind farbig markiert. Mehrfachnennungen waren möglich, N = 182.

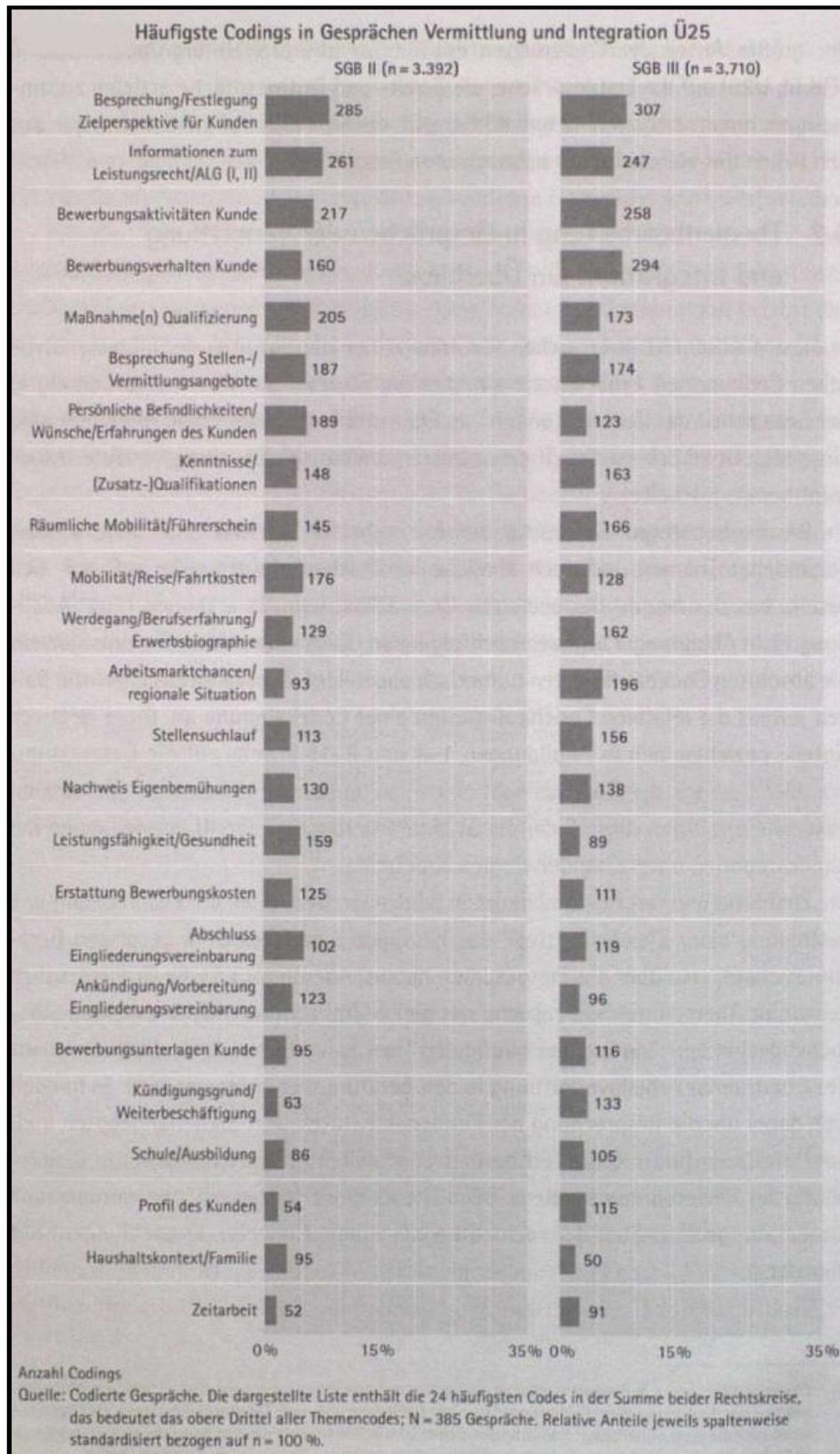
Quelle: Boockmann, Bernhard/ Osiander, Christopher/ Stops, Michael [u.a.] (2013): Effekte von Vermittlerhandeln im SGB II und SGB III (Pilotstudie). Abschlussbericht an das IAB durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), Tübingen, online unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0713.pdf> (Stand 07/2013; Zugriff: 09.02.2017), S. 71.

Tabelle 12



Quelle: Schütz, Holger/ Steinwede, Jacob/ Schröder, Helmut [u.a.] (2011): Vermittlung und Beratung in der Praxis. Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt, Bielefeld: Bertelsmann (IAB-Bibliothek, 330), S. 78.

Tabelle 13



Quelle: Schütz, Holger/ Steinwede, Jacob/ Schröder, Helmut [u.a.] (2011): Vermittlung und Beratung in der Praxis. Eine Analyse von Dienstleistungsprozessen am Arbeitsmarkt, Bielefeld: Bertelsmann (IAB-Bibliothek, 330), S. 66.

10. Eidesstattliche Erklärung

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Hamburg, 06.07.2017
Ort, Datum



Unterschrift