

Erfolg der aktiven Arbeitsmarktpolitik- eine Untersuchung der Instrumente der Agentur für Arbeit

B a c h e l o r a r b e i t

an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum

Fachbereich Sozialverwaltung

zum Erwerb des Hochschulgrades

Bachelor of Laws (LL.B)

Vorgelegt von

Felix Schwesinger

aus Leipzig

Meißen, 20. Februar 2023

Allgemeiner Hinweis

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	V
1 EINLEITUNG	1
1.1 Arbeitshypothese	2
2 THEORETISCHER HINTERGRUND	2
2.1 Begriff und Ziele der Arbeitsförderung	2
2.1.1 Die Bundesagentur für Arbeit als zuständiger Träger	3
2.2 Parameter zur Bewertung des Erfolges	3
2.3 Die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und deren Erfolg	5
2.3.1 Beratung und Vermittlung	5
2.3.1.1 Beratung	5
2.3.1.1.1 Berufsberatung	5
2.3.1.1.2 Arbeitsmarktberatung	7
2.3.1.2 Vermittlung	10
2.3.2 Aktivierung und berufliche Eingliederung	13
2.3.2.1 Förderung aus dem Vermittlungsbudget	13
2.3.2.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	15
2.3.3 Berufswahl und Berufsausbildung	18
2.3.3.1 Berufsorientierung und Berufsvorbereitung	18
2.3.3.2 Berufsausbildungsbeihilfe	22
2.3.4 Berufliche Weiterbildung	23
2.3.5 Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	26
2.3.5.1 Eingliederungszuschuss	26
2.3.5.2 Gründungszuschuss	27
2.3.6 Verbleib in Beschäftigung	29
2.3.6.1 Kurzarbeitergeld	29
2.3.6.2 Transferleistungen	30
2.3.7 Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben	30
2.4 Leistungshierarchie	33
3 METHODENABSCHNITT	34

3.1 Methodenbeschreibung.....	34
3.2 Begründung der Methodenwahl	34
3.3 Beschreibung der Methodendurchführung	35
4 ERGEBNISSE DER BEFRAGUNGEN.....	36
4.1 Darstellung der Ergebnisse	36
5 DISKUSSION DER ARBEIT	41
5.1 Stärken der Arbeit	41
5.2 Schwächen der Arbeit.....	42
5.3 Fazit.....	43
5.4 Die 10 Kernaussagen dieser Arbeit	44
ANLAGEN	VI
LITERATURVERZEICHNIS	XXII
ONLINEQUELLENVERZEICHNIS	XXIII
RECHTSQUELLENVERZEICHNIS.....	XXVII
EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	XXVIII

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
Ebd.	Ebenda
Bzw.	Beziehungsweise
ff.	Fortfolgend
Nr.	Nummer
S.	Satz
SGB	Sozialgesetzbuch
§	Paragraph
§§	Paragraphen

1 Einleitung

„Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein **hoher Beschäftigungsstand** erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird (§ 1 Abs. 1 S. 1).“¹ Dabei hat die Bundesagentur für Arbeit, welche nach § 368 Abs. 1 S. 1 SGB III Träger der Arbeitsförderung ist, Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ihrem Bemühen zu helfen, geeignete Mitarbeiter oder Arbeitsplätze zu finden sowie zu einer Weiterentwicklung der Beschäftigungsstruktur beizutragen.² Aus diesen beiden eröffnenden Sätzen lässt sich bereits erkennen um welche wichtige Thematik es in dieser Arbeit gehen soll. Immerhin ist der ganze Themenbereich um den Begriff der Arbeitslosigkeit groß genug, dass die Agentur für Arbeit eine monatliche Aktualisierung der Arbeitslosenquote veröffentlicht und diese in zahlreichen öffentlichen Medien wiedergegeben wird. Diese ist letztendlich nur ein Indikator für viele Handlungen, die im Hintergrund laufen müssen, um eben dieses Ergebnis ausdrücken zu können. Genau diese hintergründigen Abläufe sollen einmal aufgegriffen werden. Dabei wird im Folgenden dieser Arbeit erklärt, was genau der Begriff der Arbeitsförderung bedeutet. Darüber hinaus wird auch gezeigt wer die Agentur für Arbeit, als Träger der Aufgaben der Arbeitsförderung ist und welche Instrumente sie zur Umsetzung der oben benannten und den weiter zahlreich vorhandenen Zielen hat. Daran schließt sich dann das Hauptthema an. Wie es der Titel schon verraten hat, soll es um die Bewertung des Erfolges der Instrumente der Agentur für Arbeit gehen. Dafür müssen erstmal Überlegungen angestellt werden, welche Parameter den Erfolg ausdrücken, bzw. wie man den Erfolg überhaupt bemessen kann. Nachdem der theoretische Hintergrund des Themas bearbeitet wurde, sollen Expertenbefragungen als Methode, Meinungen von Arbeitsvermittlern neue Aufschlüsse geben oder auch die dann bereits ermittelten Erkenntnisse bestärken oder widerlegen. Somit können dann zum Ende der Bachelorarbeit alle Ergebnisse als Grundlage einer Auswertung, eines Fazits oder auch einer Diskussion dienen. Schlussendlich sollen präzise Aussagen getroffen werden können, ob und welche Instrumente der Arbeitsförderung geeignet oder auch nicht geeignet sind, um die Herausforderungen der heutigen und sich stets verändernden Arbeitsmarktlage zu meistern.

¹ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 16

² Ebd.

1.1 Arbeitshypothese

Wie es in der Einleitung bereits beschrieben wurde, sollen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, also denen der Arbeitsförderung dahingehend beleuchtet werden, ob sie geeignet sind die Integration von arbeitslosen Personen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Ein Ziel ist es ebenfalls aus den einzelnen Analysen erkennen zu können, was die am besten geeigneten Instrumente sind, um mit Hinblick auf die sich verschiebenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren zu können. Wie das bestimmt werden kann, wird im Verlauf dieser Arbeit erläutert und am Ende aufgegriffen sowie ausgewertet.

2 theoretischer Hintergrund

In diesem Abschnitt wird die zum Thema zugrundeliegende Theorie beleuchtet. Beginnend mit den allgemeinen Begrifflichkeiten, folgen anschließend einzeln die Instrumente der Agentur für Arbeit im Bereich der Arbeitsförderung.

2.1 Begriff und Ziele der Arbeitsförderung

Eine der Hauptaufgaben des politischen Geschehens ist es so viele Menschen wie möglich in Arbeit zu bringen.³ Dementsprechend hat die Arbeitsmarktpolitik einen hohen Stellenwert. Daraus entstand dann das System der Arbeitsförderung. Unter dem Begriff der Arbeitsförderung werden Maßnahmen verstanden, die darauf Zielen, eine Eingliederung von Arbeitslosen in eine reguläre Beschäftigung zu erreichen.⁴ Das SGB III als maßgebende gesetzliche Grundlage hat die Ziele der Arbeitsförderung im § 1 SGB III verankert. Demnach soll die Arbeitsförderung dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Des Weiteren soll Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden, in dem die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird. Dabei soll neben der Gleichstellung von Frauen und Männern, als durchgängiges Prinzip, ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert werden. Im Absatz zwei der gleichen Norm sind weitere Ziele festgehalten. Demnach soll die Arbeitsförderung die Transparenz auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhöhen, die berufliche und regionale Mobilität unterstützt und offene Stellen zügig besetzt werden. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit soll gefördert werden durch den Ausbau von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten. Welche Leistungen die Arbeitsförderung umfasst und wie die Ziele durch eben diese erreicht werden, wird im späteren Verlauf erläutert.

³ Onlinequelle 1

⁴ Onlinequelle 1

2.1.1 Die Bundesagentur für Arbeit als zuständiger Träger

Nach § 367 Abs. 1 SGB III ist die Bundesagentur für Arbeit eine rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Nach Absatz zwei der gleichen Norm ergibt sich, dass sie sich in eine Zentrale auf der obersten Ebene, Regionaldirektionen auf der mittleren Ebene und Agenturen für Arbeit auf der örtlichen Verwaltungsebene gliedert. Demnach sind auch die örtlichen Agenturen, die mit circa 660 Geschäftsstellen in Deutschland vorhanden sind für die örtliche Erbringung der Leistungen verantwortlich, während die zehn Regionaldirektionen nach § 367 Abs. 3 SGB III die Verantwortung für den Erfolg der regionalen Arbeitsmarktpolitik tragen.⁵ Sie ist nach § 368 Abs. 1 S. 1 SGB III der für die Aufgaben des SGB III zuständige Verwaltungsträger, was auch die Aufgaben der Arbeitsförderung betrifft. Konkretisiert wird dies durch den § 19 SGB I. Demnach ist nach Absatz zwei dieser Norm die Agentur für Arbeit zuständig für die Leistungen nach Absatz eins, welcher den Leistungskatalog der Arbeitsförderung aufgreift. Nicht zuletzt ergibt sich die Zuständigkeit aus dem § 2 Abs. 1 Nr. 2 SGB III. Demnach erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Vorbereitung der Berufswahl und zur Erschließung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Des Weiteren sollen Vermittlungsangebote entsprechend ihrer Fähigkeiten unterbreitet sowie sonstige Leistungen der Arbeitsförderung erbracht werden. Dem entsprechend sieht sich die Agentur für Arbeit als Dienstleister.⁶ Gleichzeitig regelte der Gesetzgeber in den Absätzen vier und fünf des Paragraphen zwei SGB III, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gegensatz zu den Aufgaben der Agentur für Arbeit, auch eigenverantwortlich für den Erhalt ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit und der Vermeidung sowie Beendigung ihrer Arbeitslosigkeit sind.

2.2 Parameter zur Bewertung des Erfolges

Bevor im Folgenden die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik im Einzelnen aufgegriffen und erörtert werden, muss im Vorfeld bestimmt werden, wie sich der Erfolg der jeweiligen Leistung der Arbeitsförderung ausdrücken lässt. Laut eines Forschungsberichtes von Eva Heckl und Christina Enichlmair aus dem Jahr 2014, gibt es eine Vielzahl von quantitativen und qualitativen Indikatoren. Sofern es möglich ist für jedes Instrument einzeln alle spezifischen Informationen zu besorgen ist es das Ziel diese in drei Kategorien einzuteilen. Die erste Kategorie soll die Effekte einer Leistung der Arbeitsförderung auf den Zustand der Arbeitslosigkeit bzw. der Beschäftigungslosigkeit beschreiben. Dabei soll erforscht werden, wie erfolgreich ein Instrument war, in dem

⁵ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 38

⁶ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 54

festgestellt wird, wie viele Tage Personen im Anschluss an eine Förderung in einem Beschäftigungsverhältnis standen und eben nicht arbeitslos waren. Dieser Indikator drückt also die Verbesserung der individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt aus.⁷ Etwas Ähnliches soll die zweite Kategorie ausdrücken. Über den Begriff der Beschäftigungsaussichten soll das Gleiche wie in der ersten Kategorie ausgedrückt werden, mit dem Unterschied, dass eine eventuelle Verbesserung der individuellen Chancen auf eine Integration auf dem Arbeitsmarkt in ein Verhältnis gesetzt werden soll, zu Personen, die keine Förderung oder Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung erhalten haben. Ausdruck dieses Indikators soll es sein, beurteilen zu können, ob die Leistung der Arbeitsförderung auch ursächlich mit der Beendigung der Arbeitslosigkeit in Verbindung steht.⁸ Die dritte Kategorie ist die der Qualität der Beschäftigung. Der Indikator innerhalb dieser Kategorie ist die Dauer des Verbleibs in einer Beschäftigung ohne Arbeitslosengeldbezug. Es könnte allerdings als Vergleichswert auch die prozentuale Steigerung des Einkommens im Vergleich zu einer Beschäftigung vor einer Förderung herangezogen werden, auch wenn dabei der Punkt der Ursächlichkeit nicht vernachlässigt werden darf.⁹ Es sollte somit ausgedrückt werden können, wie nachhaltig die Förderungsmöglichkeiten sind und wie sie sich eventuell auch auf das Risiko einer erneuten Arbeitslosigkeit auswirken.

Für die Beurteilung des Erfolges nach diesen Kategorien müssen noch ein paar Begrifflichkeiten geklärt werden. Es gelten nach § 16 Abs. 1 SGB III Personen als arbeitslos, die wie beim Anspruch auf Arbeitslosengeld, gemäß § 138 Abs. 1 SGB III, vorübergehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen sowie sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben. Auch wenn nach Absatz zwei der gleichen Norm Personen in einer Maßnahme nicht als arbeitslos gelten, so soll deren Status nach Beendigung einer Maßnahme betrachtet werden. Es gilt eine Person als beschäftigungslos, sofern sie nach § 138 Abs. 2 SGB III nicht mindestens 15 Wochenstunden umfassend einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit nachgeht. In Absatz vier der gleichen Norm ist geregelt, dass sich derjenige bemüht seine Arbeitslosigkeit zu beenden, der alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung nutzt, was insbesondere die in Absatz vier Satz zwei aufgezählten Möglichkeiten sind, die für den Verlauf dieser Arbeit aber keine Bedeutung haben. Nach Absatz fünf steht der Agentur für Arbeit zur Verfügung, wer eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Wochenstunden umfassende

⁷ Onlinequelle 2

⁸ Onlinequelle 2

⁹ Ebd.

Beschäftigung aufnehmen und ausüben kann, Vorschlägen der Agentur für Arbeit zeit- und ortsnahe Folge leisten kann und bereit ist jede zumutbare, unter den für sie oder ihn üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes aufzunehmen sowie bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen.

2.3 Die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und deren Erfolg

In diesem Abschnitt sollen nun die einzelnen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik aufgegriffen werden. Sie werden jeweils nach dem gleichen Muster aufgegriffen, nämlich diese zuerst zu beschreiben und zu definieren. Es sollen mögliche Voraussetzungen für deren Einsatz und deren Inhalt erläutert werden. Anschließend soll deren Erfolg nach den eben beschriebenen Parametern bemessen werden. Dabei sollen lediglich die Leistungen der Arbeitsförderung nach dem dritten Kapitel gemäß § 3 Abs. 1 SGB III aufgegriffen werden. Die Leistungen nach dem vierten Kapitel des SGB III umfassen das Arbeitslosengeld und das Insolvenzgeld. Beide haben Entgeltersatzfunktion und lassen sich weder mit den bereits beschriebenen Zielen noch mit den festgelegten Kategorien auswerten und passen somit nicht in diesen Themenbereich.

2.3.1 Beratung und Vermittlung

2.3.1.1 Beratung

Das Beratungsangebot der Agentur für Arbeit erstreckt sich über die Berufsberatung nach § 30 SGB III und die Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber nach § 34 SGB III. Die Verpflichtung ergibt sich aus § 29 Abs. 1 SGB III. Demnach hat die Agentur für Arbeit jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen wollen, Beratung anzubieten. Das gleiche gilt für Arbeitgeber bei der Arbeitsmarktberatung. Aus dem Wortlaut ergeben sich einerseits keine Anspruchsvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen, die Beratungsangebote darf jede Person oder Arbeitgeber auf Verlangen in Anspruch nehmen. Andererseits hat die Agentur für Arbeit aus der gesetzlichen Formulierung heraus eine Verpflichtung diese Leistungen zu erbringen.

2.3.1.1.1 Berufsberatung

Nach § 30 Nr. 1 bis 6 SGB III umfasst die Berufsberatung die Erteilung von Auskunft und Rat zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung, zum Berufswechsel sowie zur Möglichkeit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Dazu kommt die Auskunft zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung sowie zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Des Weiteren umfasst die Beratung die Auskunft zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche, zu den Leistungen der weiteren Leistungen der Arbeitsförderung und die Auskunft zu Fragen der Ausbildungsförderung. Bei dem gesamten Spektrum der Berufsberatung hat die Agentur für Arbeit nach § 31 S. 1 SGB

III die Neigung, Eignung, berufliche Fähigkeiten und Leistungsfähigkeiten der Ratsuchenden zu berücksichtigen. Dafür kann sie nach § 32 SGB III mit dem Einverständnis des Ratsuchenden ärztliche und psychologische Untersuchungen begutachten. Zum Leistungskatalog wird über § 33 SGB III noch die Berufsorientierung ergänzt, die junge Menschen auf die Berufswahl vorbereiten soll.

In der Praxis wird zunächst mit den eben benannten Mitteln ein der Person allumfassendes Leistungsprofil erstellt, welches dann mit den in Betracht kommenden Tätigkeiten abgeglichen wird.¹⁰ Es soll somit möglichst erreicht werden, die persönlichen Voraussetzungen des Ratsuchenden mit den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen. Dies kann sich allerdings als besonders schwierig erweisen, sofern erhebliche Diskrepanzen zwischen der Person und der Lage auf dem Arbeitsmarkt vorliegen.¹¹ Auch deswegen besteht nach § 29 Abs. 2 SGB III die Möglichkeit auf Wunsch des Ratsuchenden zur Festigung des Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisses, auch nach Beginn eben dieser Aufnahme die Beratung fortzusetzen. Demnach stellt sich nun die Frage, ob es sich quantifizieren lässt, inwiefern der Erfolg der Berufsberatung messbar ist.

Aus dem Monatsbericht der Agentur für Arbeit für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, für Dezember und das Jahr 2022 geht hervor, dass insgesamt 83.500 Ausbildungsstellen mit Ausbildungsbeginn bis spätestens Dezember 2022 bei den Agenturen und Jobcenter gemeldet waren (eine Differenzierung der beiden Behörden wird in diesem Bericht nicht vorgenommen). Das waren insgesamt 5.200 Ausbildungsstellen mehr als im gleichen Monat des Vorjahres, was ein Anstieg von sieben Prozent bedeutete.¹² Davon waren 81.100 Stellen betriebliche Ausbildungen. Im Dezember 2022 waren noch 17.400 betriebliche Ausbildungsstellen unbesetzt. Das waren 1500 und damit acht Prozent weniger als im Vorjahr, obwohl prozentual mehr gemeldet waren.¹³ Dazu waren im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2022 59.200 Bewerber gemeldet, die eine entsprechende Ausbildung erstmalig oder wiederholt gesucht haben. Davon waren 38 Prozent der Bewerber, was 22.700 Personen sind, zum Ende des Beratungsjahres am 30.09.2022 unversorgt und weiterhin auf der Suche nach einer Ausbildung. Im Dezember waren das dann 26.200 Bewerber. Des Weiteren meldeten sich 6.800 oder zwölf Prozent der Bewerber erneut zur Berufsberatung, obwohl diese in eine Berufsausbildung eingemündet waren.¹⁴ Auf der anderen Seite meldeten sich 15.300 Personen zur Berufsberatung an, die bis zum 30.09.2022 keine Ausbildung gefunden

¹⁰ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 30

¹¹ Ebd.

¹² Onlinequelle 3

¹³ Ebd.

¹⁴ Ebd.

haben und deswegen die Beratung der Agentur für Arbeit beanspruchen wollten. Insgesamt schrumpfte aber die Anzahl von unversorgten Bewerbern um acht Prozent im Vergleich zum Vorjahr.¹⁵

Fraglich ist nur, welche Schlüsse lassen sich aus diesem Bericht der Agentur für Arbeit ziehen. Insgesamt muss man als erstes festhalten, dass es natürlich nicht möglich ist alle Bewerber mit einer passenden Ausbildungsstelle zu versorgen. Dass sich in einer kurzfristigen Tendenz, innerhalb eines Jahres zeigt, dass die Anzahl von Unversorgten um acht Prozent schrumpft, ist zumindest einmal ein gutes Zeichen. Auch ein Anteil von zwölf Prozent derer, die trotz einer Ausbildungsstelle sich erneut zur Berufsberatung anmeldeten erscheint gering zu sein. Auch wenn es im Vorjahr deren elf Prozent waren, ist dies kein signifikanter Anstieg.¹⁶ Wahrscheinlich ist dabei die Hauptproblematik die bereits erörterten Diskrepanzen zwischen den individuellen Neigungen, Eignungen und Leistungsfähigkeiten und dem Ausbildungsmarkt. Andersrum blieben auch 88 Prozent der Versorgten in ihrer Ausbildung. Deutlich größer ist die Anzahl der Personen, die sich nach dem 30.09.2022 zur Berufsausbildung angemeldet haben. Dies könnte ein Indiz sein, dass die Berufsberatung im Vergleich zu Personen, die keine in Anspruch nehmen durchaus ihre Wirkung entfaltet und Personen in ihrer Ausbildungssuche unterstützt. Gleichzeitig scheint sie nachhaltig zu sein, wenn man zumindest zum Ende des Jahres 2022 davon ausgeht, dass zu diesem Zeitpunkt ein noch so hoher Prozentsatz sich in der begonnenen Ausbildung befunden hat. Insgesamt bewegt sich die Berufsberatung augenscheinlich auf einem konstant hohen Niveau.

2.3.1.1.2 Arbeitsmarktberatung

Nach dem früheren Recht der Arbeitsförderung war die Beratung der Arbeitgeber ein Teil der Arbeitsberatung, der Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen angeboten wurde.¹⁷ Um die Bedeutung von Arbeitgebern hervorzuheben, mündete dies in einer eigenen Regelung, der Arbeitsmarktberatung nach § 34 SGB III, welche durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit umgesetzt wird.¹⁸ Diese soll nach Absatz eins der Vorschrift Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie bei Qualifizierungsbedarfen ihrer Beschäftigter unterstützen. Die Arbeitsmarktberatung umfasst weiterhin die Erteilung von Auskunft und Rat zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen, einschließlich der Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern aus dem Ausland, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und der

¹⁵ Onlinequelle 3

¹⁶ Onlinequelle 4

¹⁷ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 143

¹⁸ Ebd.

Arbeitszeit, zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung, zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Auszubildenden und Arbeitnehmern sowie zu Leistungen der Arbeitsförderung (§ 34 Abs. 1 S. 2 SGB III). Diese Ziele überschneiden sich naturgemäß mit einigen der Berufsberatung. Es wurden lediglich Inhalte wie die Regelungen zur Arbeitsplatzgestaltung oder der Förderung von Beschäftigten und Auszubildenden neu aufgenommen, währenddessen die meisten anderen bereits im alten Arbeitsförderungsrecht vorhanden waren.¹⁹ Nach Absatz zwei der gleichen Norm hat die Agentur für Arbeit von sich aus den Kontakt zu Arbeitgebern aufzunehmen und so Ausbildungs- und Arbeitsstellen für die Vermittlung zu generieren. Durch diese Regelungen soll eine Kooperationsbeziehung zwischen Arbeitgebern und der Agentur für Arbeit aufgebaut werden, von der beide Parteien profitieren sollen.²⁰ Des Weiteren soll so die Akzeptanz der Agentur für Arbeit erhöht werden, damit mehr offene Stellen gemeldet werden.²¹ Auch wenn es im Wortlaut nicht explizit erwähnt wird, so kommt eine Arbeitsmarktberatung nur in Betracht, wenn dies dem Wunsch des Arbeitgebers entspricht.²² Darüber hinaus besteht die Verpflichtung zur Betreuung des Arbeitgebers solange, bis das oder die Stellenangebote mit entsprechenden Bewerbern besetzt wurde.²³ Da die Arbeitsmarktberatung auch die Auskunft zu den Leistungen der Arbeitsförderung erfasst, besteht auch die Pflicht die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel, wie den Eingliederungszuschuss, aktiv anzubieten, wenn dies zur Besetzung eines Arbeitsplatzes sinnvoll erscheint.²⁴ Nachdem nun die Grundlagen und Ansprüche geklärt und aufgezeigt wurden, steht nun der Versuch aus, zu erörtern, wie die Arbeitsmarktberatung in der Praxis eingesetzt wird.

Laut eines Berichtes aus dem Jahr 2018 nahmen Arbeitgeber bei 44 Prozent aller offenen Stellen den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit in Anspruch. Dies spiegelte ein hohes Niveau wider, da lediglich 2017 und 2016 ein höherer Wert erzielt wurde, in der einer Zeitspanne seit dem Jahr 2000.²⁵ Insgesamt hatten 42 Prozent der Betriebe in Deutschland in der Spanne von 2016 bis 2018 aus unterschiedlichen Gründen Kontakt mit der Arbeitsmarktberatung, wobei mittelständige Unternehmen und Großbetriebe deutlich häufiger diesen Service nutzen. Das Problem dabei ist, dass kleinere und mittelständige Betriebe, mit unter 250 Stellen, diejenigen sind, die mit 97 Prozent die Betriebe mit offenen Stellen sind.²⁶

¹⁹ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 143

²⁰ Ebd.

²¹ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 31

²² Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 144

²³ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 31

²⁴ Ebd.

²⁵ Onlinequelle 5

²⁶ Ebd.

Eine weitere wichtige Kennziffer ist allerdings, dass vor allem kleinere Betriebe den Arbeitgeberservice nutzen, wenn sie unter personellen Engpässen leiden. Nur 35 Prozent der kleineren Betriebe hatten in der gleichen Spanne von drei Jahren vor dieser Erhebung Kontakt zum Arbeitgeberservice, ohne einen Engpass vorliegen zu haben. Ergänzend steigt auch die Kontaktaufnahme bei Personalengpässen prozentual noch mal bei mittelständigen Unternehmen und Großunternehmen.²⁷

Die Gründe, weshalb Arbeitgeber die Arbeitsmarktberatung nutzen, sind wie die erläuterten Angebote vielfältig. Der Hauptgrund, weshalb sowohl kleine, mittlere und große Unternehmen mit jeweils über 90 Prozent den Arbeitgeberservice kontaktieren, ist die Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenen. Auffällig ist auch, dass der Anteil für den Bereich der Weiterbildungen deutlich geringer ausfällt, obwohl dies eine Hauptaufgabe der Zukunft werden könnte.²⁸

Weiterhin interessant ist, dass der Service der Agentur für Arbeit bei Großunternehmen überwiegend gut bis sehr gut abschneidet. Auch wenn die Bewertung von kleineren und mittelständigen Unternehmen schlechter abschneidet, so lässt sich aufgrund dieser Datengrundlage aus qualitativer Sicht ausdrücken, dass der Arbeitgeberservice in der Wahrnehmung der Arbeitgeber, als Endverbraucher der Dienstleistung, diesen als erfolgreich bewertet.²⁹ Nach der Frage der Qualität, stellt sich nun noch die der Quantität. Wie bereits festgestellt wurde, haben selten mehr Arbeitgeber die Dienstleistungen der Agentur für Arbeit beansprucht. Trotzdem verbleiben 58 Prozent der Betriebe, die keinen Kontakt aufgenommen haben.³⁰ Augenscheinlich hat es erstmal mit dem Arbeitgeberservice nichts zu tun, da der größte Anteil dahingehend zu begründen ist, dass in vielen Betrieben keine Neueinstellungen vorgenommen wurden. Andererseits sind 31,5 Prozent der kleinen Betriebe und 26,1 Prozent der mittleren Unternehmen nicht einmal bekannt, dass diese Dienstleistungen überhaupt existieren und zudem der Arbeitgeberservice mehr umfasst als die Besetzung offener Stellen.³¹

Zusammenfassend kann man sagen, dass der Arbeitgeberservice vor allem eingesetzt wird, wenn offene Stellen zu besetzen sind. Allerdings sind es vor allem die Großunternehmen, die den Arbeitgeberservice nutzen, obwohl diese meist unter einem größeren Bewerberpool sich ihre Beschäftigten aussuchen können. Dies könnte zugleich eine Begründung sein, weshalb die Bewertung bei kleinen und mittleren Unternehmen negativer ausfällt. Künftig besteht ein Potential den Bereich der

²⁷ Onlinequelle 5

²⁸ Ebd.

²⁹ Ebd.

³⁰ Ebd.

³¹ Ebd.

Weiterbildungen vermehrt zu nutzen, beziehungsweise diesen stärker zu bewerben, um auch einen höheren Bedarf an Fachkräften abdecken zu können. Ebenfalls könnte der Service intensiver für die kleineren und mittelständigen Unternehmen beworben werden, da diese vermehrt angeben, die Arbeitgeberservice nicht zu kennen. Insgesamt lässt sich aus den Bewertungen erkennen, dass die Arbeitsmarktberatung aus Sicht der Arbeitgeber als erfolgreich zu bewerten ist.

Eine Auswertung des Erfolges konnte bei der Arbeitsmarktberatung nicht mittels der ausgewählten Parameter bestimmt werden. Die definierten Indikatoren spiegeln insbesondere die Situation von Arbeitnehmern wider. Da die Arbeitsmarktberatung ein Instrument für Arbeitgeber darstellt, wurde der Erfolg aus deren Sichtweise versucht zu erörtern.

2.3.1.2 Vermittlung

Die gesetzliche Grundlage der Vermittlung bildet der §35 SGB III. Die Agentur für Arbeit hat, nach Absatz eins Satz eins, Arbeitsvermittlung an Ausbildungs-, Arbeitssuchende und Arbeitgebern anzubieten. Aus dem Wort „hat“ ist bereits zu erkennen, dass es sich hierum um eine Verpflichtung der Agentur für Arbeit handelt, sofern eine Person die Leistung der Vermittlung in Anspruch nehmen möchte. Da sich die vorherigen Kapitel Bereits mit den Ausbildungssuchenden und Arbeitgebern befasst haben, soll es nun in diesem Bereich um die Arbeitssuchenden gehen. Nach § 15 S. 2 SGB III sind arbeitssuchende Personen, diejenige, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin suchen, auch wenn sie nach Satz drei der gleichen Vorschrift bereits eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit ausüben. Im § 35 Abs. 1 S. 2 SGB III folgt direkt eine Definition des Begriffs der Vermittlung. Demnach umfasst die Vermittlung alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zusammenzuführen. Nach Satz drei dieser Norm sollen Arbeitslose, deren berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert ist, eine verstärkte vermittlerische Unterstützung erhalten. Aus diesem Grund hat nach § 37 Abs. 1 S. 1 SGB III die Agentur für Arbeit unverzüglich nach einer Arbeitssuchendmeldung eine Potentialanalyse durchzuführen. Wie es schon bei der Berufsberatung der Fall war, sind auch hier, nach § 35 Abs. 2 S. 2 SGB III, die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit individuell zu berücksichtigen. Die Neigung umfasst dabei alle subjektiven Komponenten, des Arbeitssuchenden, wie etwa seine Wünsche und Vorstellungen.³² Der Begriff der Eignung umfasst alle berufsbezogenen Kenntnisse, währenddessen die Leistungsfähigkeit alle physischen und psychischen

³² Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 151

Voraussetzungen erfasst.³³ Darüber hinaus hat der Gesetzgeber im § 36 SGB III allgemeine Grundsätze der Vermittlung verankert. Demnach darf nach Absatz eins nicht in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden, das gegen ein Gesetz oder die gute Sitte verstößt. Des Weiteren dürfen Einschränkungen hinsichtlich des Geschlechts, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlichen Merkmalen nach Absatz zwei nur vorgenommen werden, sofern diese nach Art der Tätigkeit unerlässlich sind. Das gleiche regelte der Gesetzgeber im Absatz zwei in den Sätzen zwei und drei für die ethnische Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der Rasse, einer Behinderung, einer sexuellen Identität oder einer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei sowie vergleichbaren Institutionen.

Neben der Verpflichtung der Agentur für Arbeit Vermittlung auf Wunsch einer Person durchzuführen, bestehen im Bereich der Vermittlung auch Pflichten für die Inanspruchnahme. Nach § 38 Abs. 1 S. 1 SGB III haben Personen deren Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis endet die Pflicht sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Wenn nach Satz zwei der gleichen Norm zwischen der Kenntnis der Beendigung und dem tatsächlichen Ende weniger als drei Monate liegen, so hat die Meldung innerhalb von drei Tagen, nach Kenntniserlangung über die Beendigung zu erfolgen. Weiterhin haben Personen, die die Vermittlung in Anspruch nehmen nach § 38 Abs. 3 S. 1 SGB III die Pflicht alle für die Vermittlung erforderlichen Auskünfte zu erteilen, Unterlagen vorzulegen und den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Ansonsten hat die Agentur für Arbeit das Recht die Vermittlungsbemühungen nach §38 Abs. 4 S. 2 SGB III einzustellen.

Ein weiteres Element des Vermittlungsprozesses ist die Eingliederungsvereinbarung nach §37 Abs. 2 S. 1 SGB III. In dieser hat die Agentur für Arbeit zusammen mit dem Arbeitssuchenden für einen zu bestimmenden Zeitraum festzulegen, welches Eingliederungsziel verfolgt werden soll, welche Bemühungen dabei von Seiten der Agentur für Arbeit und welche vom Arbeitssuchenden zu erbringen sind und welche sonstigen Leistungen der Arbeitsförderung passend eingesetzt werden können. Es handelt sich somit um eine schriftliche Fixierung der Eingliederungsstrategie, mit den Pflichten beider Seiten.³⁴

Beim Vermittlungsprozess ist allerdings zu beachten, dass die Agentur für Arbeit keinen Vermittlungserfolg zu garantieren hat.³⁵ Das Ziel der Vermittlung liegt darin, die Profile der Arbeitssuchenden möglichst genau, mit den Vorstellungen der Arbeitgeber

³³ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 151

³⁴ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 163

³⁵ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 145

zusammenzuführen, worin sich eine Verzahnung mit der bereits erörterten Arbeitsmarktberatung erkennen lässt.³⁶ Um dieser Aufgabe gerecht zu werden muss innerhalb der Potentialanalyse ein umfangreiches Datenmaterial der Arbeitssuchenden über die Qualifikation, berufliche Vorstellungen, der Motivation und weiteren Informationen gesammelt werden.³⁷

Den Erfolg des Vermittlungsprozesses als Ganzes zu bewerten ist nicht ganz einfach. Immerhin umfasst dieser auch alle anderen Instrumente der Arbeitsförderung, welche im späteren Verlauf auf deren Erfolg geprüft werden sollen. Des Weiteren müssen Faktoren berücksichtigt werden, wie saisonale Arbeitslosigkeit, die zu stetigen Schwankungen führen und deren unterliegenden Arbeitnehmern nicht weitervermittelt werden, sondern sich immer arbeitslos an- und abmelden. Aus diesen Gründen sollen beim Themengebiet der Vermittlung ausschließlich Daten zu Vermittlungsvorschlägen ausgewertet werden. Diese spiegeln am besten den reinen Vermittlungsprozess wieder, ohne den Einsatz anderer Instrumente miteinzubeziehen.

Daraus lassen sich folgende Ergebnisse formulieren. Zwischen Juli 2017 und Juni 2018 verzeichneten die Agentur für Arbeit und die Jobcenter rund 2,7 Millionen Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Arbeit. Davon war die Agentur für Arbeit lediglich an einem Viertel der Abgänge direkt beteiligt.³⁸ Auf der anderen Seite entfällt ein indirekt höherer Anteil auf die Vermittlung, indem sich Vermutungen anstellen lassen, dass die Integration von Personen im Anschluss an eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme vereinfacht wurde und sie sich selbst am Arbeitsmarkt behelfen konnten. Dies würde die Bilanz der Qualität der Vermittlung wieder aufbessern. Allerdings konnten in diesem Zeitraum nur zehn Prozent der Arbeitsaufnahmen unmittelbar auf einen Vermittlungsvorschlag der Agentur für Arbeit zurückgeführt werden.³⁹

Die Zahlen von Zu- und Abgängen in die Arbeitslosigkeit, was Personen sind, die dann die Dienstleistung der Vermittlung beanspruchen, hat sich seit dieser Auswertung merklich erhöht. Im Jahr 2022 meldeten sich 6.241.000 Personen arbeitslos und 6.117.000 meldeten sich wieder ab. Dabei blieb die Arbeitslosenquote wie im Vorjahr unverändert bei 5,5 Prozent.⁴⁰ Auch wenn das Zugangsrisiko zur Arbeitslosigkeit, bei 0,51 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten monatlich lag, was der niedrigste Wert seit vielen Jahren ist, so lässt sich trotzdem aus den steigenden Zahlen erkennen, dass Beschäftigungen kurzfristiger sind und Arbeitslosigkeiten häufiger

³⁶ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 151

³⁷ Ebd.

³⁸ Onlinequelle 6

³⁹ Ebd.

⁴⁰ Onlinequelle 3

werden.⁴¹ Fraglich dabei ist, ob dies an einer fehlenden langfristigen Vermittlungsstrategie der Agentur für Arbeit liegt oder möglicherweise immer mehr potentielle Arbeitsstellen befristet werden und dies eher ein Problem des allgemeinen Arbeitsmarkt bedeuten würde. Insgesamt drücken die Zahlen aus, dass Personen nach eingetretener Arbeitslosigkeit oftmals schnell wieder in Beschäftigung finden. Somit könnte man quantitativ von einem Erfolg des Vermittlungsprozesses sprechen. Fragen stellen sich bei der Qualität des reinen Vermittlungsprozesses. Dabei scheint das Zutun der Agentur für Arbeit gering zu sein und arbeitssuchende Personen finden schneller wieder in Arbeit, bevor sie die Möglichkeiten der Vermittlung genutzt haben. Die hohen Zahlen der Zu- und Abgänge in Arbeitslosigkeit sprechen für eine fehlende Nachhaltigkeit der Arbeitsaufnahmen. Dies könnte, wie bereits erörtert, auch an den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes liegen. Eine weitere Möglichkeit könnte auch an dem fehlenden Zutun der Arbeitsvermittlung liegen. Dabei lässt sich nach aktuellem Stand aber nicht erklären, warum diese Dienstleistung so selten genutzt wird.

2.3.2 Aktivierung und berufliche Eingliederung

Der Bereich der Aktivierung und beruflichen Eingliederung umfasst die Instrumente der Förderung aus dem Vermittlungsbudget und den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

2.3.2.1 Förderung aus dem Vermittlungsbudget

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget ist im § 44 SGB III geregelt. Nach Absatz eins Satz eins dieser Norm können Ausbildungssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitssuchende und Arbeitslose aus dem Vermittlungsbudget bei der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung erforderlich ist. Die Leistungen sollen nach Satz zwei vor allem die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Ziele unterstützen, soweit diese nach Satz drei angemessen sind und nicht vom Arbeitgeber erbracht werden. Aus dieser gesetzlichen Normierung ergeben sich beim Vermittlungsbudget einige Voraussetzungen für eine Förderung. Als erstes muss es sich bei der die Förderung begehrenden Person um eine aus den aufgezählten Personenkreisen handeln. Der Begriff der Arbeitslosigkeit wurde bereits im Vorfeld aufgegriffen. Ausbildungssuchende sind nach § 15 S. 1 SGB III Personen, die eine Ausbildung suchen. Nach Satz zwei der gleichen Grundlage sind Arbeitssuchende Personen, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmer suchen. Personen die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sind nach § 17 SGB III diejenigen, die versicherungspflichtig beschäftigt sind, alsbald mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen müssen und voraussichtlich nach deren

⁴¹ Onlinequelle 3

Beendigung arbeitslos sind. Als Anbahnung zur Aufnahme einer Tätigkeit sind alle Aktivitäten zu verstehen, die zumindest mittelbar die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützen, was zum Beispiel auch der Abbau von Vermittlungshemmnissen sein kann.⁴² Der Begriff der Angemessenheit beschreibt den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, nachdem nur die Kosten angemessen sind, die für eine erhebliche Verbesserung der Eingliederungschancen beitragen.⁴³ Zu beachten ist allerdings, dass auch dann kein Rechtsanspruch auf eine Förderung besteht und diese im Ermessen der Agentur für Arbeit liegt.⁴⁴ Möglich nach § 44 Abs. 2 SGB III ist auch eine Förderung der Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union, einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz.

So stellt sich anschließend daran die Frage, welche Leistungen die Förderung aus dem Vermittlungsbudget beinhaltet. Auch wenn kein Leistungskatalog existiert, so wird sich beim Vermittlungsbudget trotzdem an folgenden Möglichkeiten orientiert.⁴⁵ Als erstes sind dabei die Bewerbungskosten zu nennen. Diese umfassen alle Kosten, die im Zusammenhang mit einer Bewerbung stehen. Dies könnten beispielhaft Ausgaben für ein Lichtbild oder Zeugniskopien sein.⁴⁶ Außerdem können Reisekosten im Zusammenhang mit Vermittlungen oder Vorstellungsgesprächen gefördert werden.⁴⁷ Des Weiteren können Arbeitskleidung und Arbeitsgeräte übernommen werden, soweit diese üblicherweise vom Arbeitnehmer zu stellen sind sowie Kosten für den erstmaligen Antritt einer Arbeitsstelle, was auch unter den Bereich der Reisekosten fällt.⁴⁸ Diese beispielhafte Aufzählung ist in diesem Zusammenhang keine Vollständige Liste. Aus verfahrensrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass die Leistungen aus dem Vermittlungsbudget auf Antrag gewährt werden, welcher vor dem Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses gestellt werden muss.⁴⁹

Zum Abschluss des Themas der Förderung aus dem Vermittlungsbudget soll nun einmal betrachtet werden, inwiefern sich der Erfolg des Einsatzes bewerten lässt. Im Bereich der Förderung aus dem Vermittlungsbudget lassen sich oft deckungsgleiche Meinungsbilder finden. Aus dem Jahresbericht der Agentur für Arbeit geht als erstes allgemein hervor, dass in 335.000 Fällen Personen eine einmalige Förderung aus dem

⁴² Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 196

⁴³ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 197

⁴⁴ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 194

⁴⁵ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 195

⁴⁶ Ebd.

⁴⁷ Ebd.

⁴⁸ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 196

⁴⁹ Ebd.

Vermittlungsbudget erhalten haben.⁵⁰ Kritik macht sich allerdings breit im Vergleich zu Vorgängerregelungen. So hat sich der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. bereits im Jahr 2011 kritisch dazu geäußert, indem die Leistungen aus dem Vermittlungsbudget das Ergebnis von beschlossenen Einsparmaßnahmen bei der Agentur für Arbeit seien.⁵¹ So wurde ebenfalls bereits im Jahr 2011 festgestellt, dass die Ausgaben mit 13 Euro pro arbeitslose Person, im Vergleich zu den Vorgängermodellen deutlich zurückgegangen sind.⁵² Andererseits bieten die Fördermöglichkeiten eine Vielzahl von Optionen, zur Erhöhung der Flexibilität bei der Förderung von Anbahnungen einer Erwerbstätigkeit und deren Aufnahme.⁵³ Ebengleich diese Flexibilität soll die Beantragung der Förderung den berechtigten Personen erschweren. Durch das Fehlen einer Konkretisierung des § 44 SGB III wird es den Leistungsberechtigten erschwert zu erkennen, was förderungsfähig ist und was nicht.⁵⁴ Auch wenn die Agentur für Arbeit durch Antragsvordrucke einen Überblick schafft, so bleibt es trotzdem fraglich, was sich alles hinter einem Vordruck für sonstige Kosten verbirgt.⁵⁵ Insgesamt ließen sich aber keine aktuellen Zahlen über einen Wirkungsgrad der Förderung aus dem Vermittlungsbudget bestimmen. Es lässt sich lediglich vermuten, dass eine finanzielle Unterstützung der Anbahnung und Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung positive Auswirkungen hat. Aus den bereits angekündigten Expertenbefragungen lassen sich eventuell Einschätzungen und Erfahrungsberichte zu diesen offengelassen Punkten ermitteln, welche dann diese Einschätzung des Instruments ergänzen können.

2.3.2.2 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Nach § 45 Abs. S. 1 SGB III können die gleichen Personenkreise, wie die des Vermittlungsbudget bei Teilnahmen an Maßnahmen gefördert werden, die ihre berufliche Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie der Verringerung von Vermittlungshemmnissen, Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, Heranführung an eine selbstständige Tätigkeit oder Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme unterstützen. Nach Satz zwei sollen vor allem Personen, die wegen der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit einer erschwerten Vermittlung unterliegen besonders gefördert werden. Nach Satz drei des § 45 Abs. 1 SGB III kann sich die Förderung wieder auf die Europäische Union, den Europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz erstrecken. Des Weiteren werden nach Satz vier die

⁵⁰ Onlinequelle 3

⁵¹ Onlinequelle 7

⁵² Onlinequelle 8

⁵³ Onlinequelle 7

⁵⁴ Vgl. Stascheit und Winkler, 2018: 52

⁵⁵ Ebd.

angemessenen Kosten für die Teilnahme an einer Maßnahme übernommen, soweit dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. In § 45 Abs. 2 SGB III ist geregelt, dass die Dauer der Maßnahmen den Zweck und Inhalt entsprechen muss, die Dauer von sechs Wochen aber nicht übersteigen dürfen, sofern sie ganz oder teilweise bei oder von Arbeitgebern durchgeführt werden. Nach Satz drei im Absatz zwei sind es deren acht Wochen bei der Vermittlung von beruflichen Kenntnissen durch einen Träger. Dabei kann die Agentur für Arbeit nach § 45 Abs. 4 S. 1 SGB III das Vorliegen der Voraussetzungen mittels eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins bescheinigen. Dieser berechtigt gemäß § 45 Abs. 4 S. 2 SGB III zur Auswahl eines Trägers oder Arbeitgebers, der eine dem Ziel und Inhalt entsprechende Maßnahme anbietet. Eine weitere Möglichkeit ist eine erfolgsbezogene, vergütete Arbeitsvermittlung. Diese Möglichkeit ist nach Absatz fünf der gleichen Norm Ermessenssache der Agentur für Arbeit und abhängig von den persönlichen Verhältnissen des Förderberechtigten. Nach Absatz sieben haben Arbeitslose dann aber einen Anspruch auf eine Ausstellung, wenn sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, dessen Dauer nicht auf eine verkürzte Anwartschaftszeit nach § 147 Abs. 3 SGB III beruht und nach einer Arbeitslosigkeit von sechs Wochen innerhalb einer Frist von drei Monaten noch nicht vermittelt wurden.

Die Maßnahmen nach § 45 Abs. 1 S. 1 SGB III lassen sich in Maßnahmen der beruflichen Eingliederung und in Maßnahmen der Aktivierung sowie in Handlungen durch private Arbeitsvermittler unterscheiden.⁵⁶ Dabei bezwecken die zuerst genannten Maßnahmen die Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt. Sie beinhalten demnach die Vermittlung beruflich notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten notwendig sind.⁵⁷ Bei den Maßnahmen der Aktivierung geht es um die Stärkung der sozialen Fähigkeiten, um die betroffenen Personen erstmal an den Arbeitsmarkt heranzuführen.⁵⁸ Die Geeignetheit und die Prinzipien der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind auch hier entsprechend anzuwenden.⁵⁹

Die Auszahlung der Vergütung nach § 45 Abs. 6 SGB III kann im Ermessen der Agentur für Arbeit für die privaten Arbeitsvermittler und Maßnahmeträger aufwands- und erfolgsbezogen sein.⁶⁰

Für die Bewertung des Erfolges dieses Instrumentes eignet es sich vorhandene Studienergebnisse heranzuziehen, da diese mit den gleichen Parametern arbeiten, wie

⁵⁶ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 203

⁵⁷ Ebd.

⁵⁸ Ebd.

⁵⁹ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 206

⁶⁰ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 209

sie in dieser Arbeit genutzt werden sollen. So stützt sich ein Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf die Auswirkungen der Ausstellung von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen, im Vergleich zu Personen, die keinen erhalten oder eingelöst haben. Demnach zeigte eine ältere Studie im Zeitraum von 2003 bis 2005 eine tendenziell positive Auswirkung der Ausstellung eines Gutscheins. So wurden pro an 100 Arbeitssuchende ausgegebene Gutscheine fünf bis sechs zusätzliche Vermittlungen verzeichnet.⁶¹ Eine spätere Studie, die im Jahr 2013 ausgegeben wurde, zeigt ebenfalls positive Effekte. Innerhalb dieser Studie wurden die Effekte auf den Bestand der Beschäftigung in einem Zeitraum von zwölf Monaten untersucht, auch im Vergleich zu Personen, die eine Beschäftigung ohne Vermittlungsgutschein aufgenommen hatten. Demnach waren 43 Prozent der Personen, die nach Ausstellung eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, noch in Beschäftigung. Währenddessen waren es bei Personen ohne einen Vermittlungsgutschein gerade einmal 31 Prozent.⁶² Ähnliche Ergebnisse ermittelte eine Studie, die im Jahr 2015 ausgegeben wurde.⁶³ Weniger positive Ergebnisse zeigt der Forschungsbericht im Bereich der Art und Qualität der durch den Gutschein aufgenommen Tätigkeiten. Demnach besteht, mit 44 Prozent, eine höhere Wahrscheinlichkeit eine Beschäftigung als Leiharbeiter aufzunehmen, als Personen ohne einen Gutschein, die dies nur zu 38 Prozent taten.⁶⁴ Dafür münden Einlösende geringer in Teilzeitbeschäftigungen ein als Personen, ohne Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein.⁶⁵ Ein Kurzbericht aus 2022 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat ebenfalls positive Ergebnisse aus den Jahren 2019 und 2020 zu verzeichnen. Demnach sind etwa fünf Prozent mehr der Personen, die eine Maßnahme bei einem Träger erhalten haben, ein Jahr nach Förderbeginn in Beschäftigung, als ungeförderte Personen.⁶⁶ Bei arbeitgebernahen Maßnahmen ist der Effekt dabei deutlich größer. Dabei sind ein Jahr nach Beginn der Förderung etwa 20 Prozent mehr der Beschäftigten noch in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung als ihr sogenannter statistischer Zwilling, der keine Förderung erhalten hat.⁶⁷

Zusammenfassend lässt sich formulieren, dass Maßnahmen zur Aktivierung und berufliche Eingliederung nach § 45 SGB III, Studien zur Folge, nun bereits über einen längeren Zeitraum hinweg positive Effekte aufweisen. Sie verbessern zum einen die

⁶¹ Onlinequelle 9

⁶² Ebd.

⁶³ Ebd.

⁶⁴ Ebd.

⁶⁵ Ebd.

⁶⁶ Onlinequelle 10

⁶⁷ Onlinequelle 10

Integration in den Arbeitsmarkt und sorgen für stabilere Arbeitsverhältnisse, gerade im Vergleich zu Personen, die statistisch ähnelnde Merkmale aufwiesen und keine Förderung erhielten.

2.3.3 Berufswahl und Berufsausbildung

Innerhalb dieses Kapitels werden die Instrumente der Berufswahl und Berufsausbildung erörtert. Es beginnt mit den Leistungen für den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und den Berufsvorbereitungen. Anschließend wird das Thema der Berufsausbildungsbeihilfe aufgegriffen.

2.3.3.1 Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Die Möglichkeit der Berufsorientierung wurde im § 48 SGB III normiert. Nach Absatz eins, Satz eins dieser Norm kann die Agentur für Arbeit Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern. Diese Berufsorientierungsmaßnahmen können durchgeführt werden, wenn sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. Andersrum kann sich nach Satz zwei die Agentur auch mit 50 Prozent an von Dritten eingerichteten Maßnahmen beteiligen. Absatz zwei der gleichen Norm soll aufzeigen, dass auch schwerbehinderte Schüler und Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf, auch an Förderschulen, nicht aus dem förderungsfähigen Personenkreis der Schüler an allgemeinbildenden Schulen ausschließt.⁶⁸ Insgesamt handelt es sich bei Berufsorientierungsmaßnahmen um niedrighschwellige Angebote der Berufsorientierung, die im Ermessen der Agentur für Arbeit liegen.⁶⁹ Durch dieses Angebot sollen sich Schüler und Schülerinnen so früh wie möglich mit den Möglichkeiten ihrer Berufswahl vertraut machen, wodurch Potentiale früh erkannt und Fehlentscheidungen vermieden werden sollen.⁷⁰ Weiterhin soll die Motivation für einen Schulabschluss gesteigert, der Einstieg in die Ausbildung erleichtert und eventuell notwendige Bildungsmaßnahmen vermieden werden.⁷¹ Laut dieser Vorschrift beteiligen sich die Agenturen bis zu 50 Prozent an den Maßnahmen, egal ob es eigene oder deren der Dritten sind. Dritte in diesem Kontext sind die im Bereich der schulischen Bildung zuständigen Länder, aber auch kommunale, kirchliche oder private Träger.⁷²

Eine weitere Möglichkeit der Förderung ist im § 49 SGB III, mit der Berufseinstiegsbegleitung vorhanden. Nach Absatz eins dieser Grundlage kann die Agentur für Arbeit förderungsbedürftige junge Menschen durch Maßnahmen der

⁶⁸ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 216

⁶⁹ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 215

⁷⁰ Ebd.

⁷¹ Ebd.

⁷² Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 216

Berufseinstiegsbegleitung fördern, um sie beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung zu unterstützen, wenn sich wiederum Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. Nach Absatz zwei Satz eins der gleichen Norm sind Maßnahmen förderungsfähig, zur individuellen Begleitung und Unterstützung förderungsbedürftiger junger Menschen. Satz zwei ergänzt die Ziele, nämlich soll insbesondere das Erreichen eines Schulabschlusses, die Berufsorientierung und -wahl, die Suche nach einer Ausbildungsstelle und die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses erreicht werden. Um diese Ziele zu erreichen, soll die Förderung, nach § 49 Abs. 3 S.1 und S. 2 SGB III mit dem Besuch der Vorabgangsklasse beginnen und spätestens 24 Monate nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule enden. Absatz vier bestimmt weiterhin, dass die Personen förderungsfähig sind, die Schwierigkeiten haben den Schulabschluss zu erreichen oder Probleme mit dem Übergang in eine Berufsausbildung haben. Zum Schluss ist in Absatz fünf geregelt, dass die Maßnahmekosten, die für die Durchführung der Maßnahme angemessen Kosten umfasst. Demnach sind Träger anspruchsberechtigt, die Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst durchführen oder durchführen lassen (analog zu § 21 SGB III).⁷³ Die im § 49 Abs. 2 S. 3 SGB III genannten Berufsbegleiter sind Angestellte des Trägers, woraus sich erkennen lässt, dass die Agentur lediglich die Kosten dieser Maßnahmen trägt.⁷⁴ Die Maßnahmen sollen bei Schülerinnen und Schülern durchgeführt werden, die Schwierigkeiten beim Erlangen eines Schulabschlusses oder dem Übergang in eine Ausbildung haben. Erfasst sind also insbesondere diejenigen, mit Sprachschwierigkeiten, Lernbeeinträchtigungen, sozialer Benachteiligungen oder auch junge Menschen mit Migrationshintergrund.⁷⁵ Die benannten Dritten, die an der Förderung beteiligt sein sollen, sind die Länder, die zusammen mit der Agentur für Arbeit gemeinsam die Verantwortung für diesen Bereich tragen.⁷⁶

Die dritte Leistung, die sich daran anschließt, sind die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach § 51 SGB III. Mit dieser Leistung kann die Agentur für Arbeit gemäß § 51 Abs. 1 SGB III junge förderungsberechtigte Menschen unterstützen, um sie auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten, oder wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich ist, ihnen die berufliche Eingliederung zu erleichtern. Solch eine Bildungsmaßnahme ist nach Absatz zwei Satz eins der gleichen Norm förderungsfähig, wenn sie nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegt und nach Aus- und Fortbildung sowie Berufsberatung der Leitung

⁷³ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 219

⁷⁴ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 220

⁷⁵ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 221

⁷⁶ Ebd.

und der Lehr- und Fachkräfte, nach Gestaltung des Lehrplans, nach Unterrichtsmethode und Güte der zum Einsatz vorgesehener Lehr- und Lernmittel eine erfolgreiche berufliche Bildung erwarten lässt. Nach Absatz drei kann eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme auch allgemeinbildende Fächer enthalten und auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschlusses vorbereiten. Dies wurde explizit nochmal im § 53 SGB III so festgehalten. Eine weitere Möglichkeit spielen betriebliche Praktika, die gemäß § 51 Abs. 4 SGB III, auf den individuellen Förderbedarf angemessen Umfang vorgesehen werden dürfen. Der § 52 Abs. 1 SGB III konkretisiert den Kreis der förderungsfähigen Personen. Demnach sind förderungsfähige junge Menschen diejenigen, bei denen die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung hinführt. Aber auch Personen, bei denen wegen in ihrer Person liegenden Gründen, keine Aufnahme einer Berufsausbildung erreicht werden kann, sind von dieser Regelung erfasst. Weiterhin müssen die Personen die Vollzeitschulpflicht nach den Ländern erfüllt haben und Fähigkeiten aufzeigen, die erwarten lassen, dass sie das Ziel der Maßnahme erreichen. Die §§ 54 und 54 a SGB III regeln, welche Kosten sich die Träger erstatten lassen können.

Kerninhalt dieser Regelungen, ist der Abbau von Defiziten, die die Aufnahme einer Berufsausbildung oder alternativer beruflichen Eingliederung im Wege stehen.⁷⁷ Da bei diesen Maßnahmen oft mehr theoretische als berufspraktische Kenntnisse vermittelt werden, können diese auch in schulischer Form durchgeführt werden.⁷⁸ So verschieden die Defizite sein können, so breit gefächert sind die Möglichkeiten an Maßnahmen. Dies könnten dann zum Beispiel zwölfmonatige Grundausbildungslehrgänge zur Vermittlung beruflicher Grundkenntnisse oder Förderlehrgänge zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen sein.⁷⁹

Kurz erwähnt seien noch die Förderungen, während der Berufsausbildung. Nach § 74 Abs. 1 SGB III können jungen Menschen während der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung gefördert werden. Die Ziele nach Absatz zwei sind die Aufnahme einer Berufsausbildung und die Hinführung selbige abschließen zu können. Förderfähig nach Absatz drei der gleichen Norm sind demnach Personen, die Schwierigkeiten haben eine Berufsausbildung aufzunehmen oder diese erfolgreich abschließen zu können. Ergänzend ist auch eine Vorphase nach § 75a SGB III möglich. Diese soll nach Absatz zwei der Norm Personen bei der Aufnahme einer Ausbildung unterstützen.

⁷⁷ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 224

⁷⁸ Ebd.

⁷⁹ Ebd.

Im Folgenden ist nun noch zu bewerten, inwiefern sich die Auswirkungen beziehungsweise der Erfolg dieser Maßnahmen ausdrücken lässt.

Der Forschungsstand zu den Auswirkungen von Berufsorientierungsmaßen ist klein. Die Effekte von diesen Maßnahmen konnten nur im geringen Maße nachgewiesen werden. Als Grund dafür wird angegeben, dass die Einflussfaktoren vielseitig sind, so kommt es beispielsweise auf die Art und Weise der Maßnahme an oder auch auf die individuelle Situation der zu fördernden Person.⁸⁰

Für den Bereich der Berufseinstiegsbegleitung gab es wenige zu berücksichtigende Anhaltspunkte. Lediglich eine Evaluation aus dem Jahr 2011 gab diesbezüglich ein paar Aufschlüsse. Da es das Ziel ist den Teilnehmenden der Berufseinstiegsbegleitung bei dem Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen, wurde ausgewertet, was die Schüler im Anschluss an ihren Schulabschluss gemacht haben.⁸¹ Demnach sind 27,6 Prozent in eine berufsvorbereitende Maßnahme eingemündet und 27,9 Prozent haben eine Ausbildung begonnen. Der Rest hat sonstige Möglichkeiten angegeben, wie zum Beispiel ein freiwilliges soziales Jahr.⁸² Eine Einschätzung über den Erfolg dieses Wertes erscheint allerdings schwierig. Zum einen fehlt es an einer aktuellen Datenlage, mit der man zum anderen die Ergebnisse dieses Berichtes vergleichen könnte, um Aufschlüsse zu gewinnen, ob dieser Anteil als Erfolg gewertet werden kann oder es noch Ausschöpfungspotentiale gibt. Auch der Bericht aus dem Jahr 2011 enthält diesbezüglich keine Interpretationen. Ebenfalls lässt es sich nicht bewerten, inwiefern man den Bereich der sonstigen Angaben bewerten soll, da es dort sicherlich sowohl positive, als auch negative Möglichkeiten als Alternative zu einer Ausbildung oder Berufsvorbereitungsmaßnahme gibt. Ebenfalls könnte es sich als schwierig erweisen in diesem Themenbereich Aufschlüsse durch Experten zu erlangen, da festgestellt wurde, dass die Betreuung und Durchführung dieser Maßnahmen nicht im Aufgabenbereich der Agentur für Arbeit liegt.

Im Bereich der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen kam eine Studie aus dem Jahr 2019 zu dem Entschluss, dass Personen, die die Maßnahmen frühzeitig abbrechen nachhaltig negative Folgen auf ihr Erwerbsleben erleiden.⁸³ Andersrum betrachtet zeigt dies, dass abgeschlossene berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen positive Effekte aufweisen. Die Schwierigkeit dieser Maßnahmen liegt eher in der Auswahl, um die individuell passenden Ziele erreichen zu können. Ein beträchtlicher Teil der Maßnahmen wird abgebrochen. Die Gründe daran sind vielschichtig, wie etwa den Grad der

⁸⁰ Onlinequelle 13

⁸¹ Onlinequelle 14

⁸² Ebd.

⁸³ Onlinequelle 11

Schulbildung oder Ziel- sowie Motivationsvorstellungen der Teilnehmenden.⁸⁴ Somit können zwar positive Effekte dieser Maßnahmen gezeigt werden, stellt sich aber die Frage, wie es erreicht werden kann, dass diese in der Breite öfter abgeschlossen werden.

Auch eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung aus dem Jahr 2010 hat gezeigt, dass die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen positive Effekte aufweisen, da immerhin 50,4 Prozent der Teilnehmenden in eine Ausbildung münden würden. Auch diese Studie verweist beim Scheitern der restlichen Teilnehmer mehr auf externe Faktoren, wie die vorangegangene Erhebung.⁸⁵ Insgesamt kann man demnach sagen, dass diese Maßnahmen hinsichtlich der Eingliederung in den Ausbildungsmarkt positive Effekte aufweisen, da die Teilnehmenden vermehrt in eine Ausbildung einmünden und andersrum Personen, die diese abbrechen negative Verläufe mit Hinblick auf eine Ausbildung zeigten. Potentiale liegen darin, passgenauere Maßnahmen durchführen zu können, um die Zahl der Abbrüche künftig senken zu können.

2.3.3.2 Berufsausbildungsbeihilfe

Ein weiteres Instrument der aktiven Arbeitsförderung ist die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Die BAB ist grob ausgedrückt das Äquivalent zu den Leistungen des BAföGs, allerdings für Auszubildene.⁸⁶ Demnach handelt es sich hier um einen Zuschuss der Agentur für Arbeit für Personen in einer Ausbildung oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme.⁸⁷ Demzufolge ist die BAB kein Instrument der Arbeitsförderung, wie die anderen erörterten Instrumente. Die Leistung dient weniger einer Eingliederung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, sondern ist eine Geldleistung, für Personen, die bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, nach § 57 Abs. 1 SGB III. Demnach können die Auswirkungen nicht anhand der Kriterien bewertet werden, wie sie in dieser Arbeit angesetzt werden sollen. Aus diesem Grund soll auch keine Bewertung des Erfolges vorgenommen werden. Trotzdem sei einmal kurz erläutert, worum es sich bei der BAB handelt. Nach § 56 Abs. 1 SGB III haben Anspruch auf BAB Auszubildene während einer Berufsausbildung, wenn die Berufsausbildung förderfähig ist, sie zum förderungsberechtigten Personenkreis gehören und ihnen die erforderlichen Mittel zur Deckung des Bedarfs für den Lebensunterhalt fehlen. Nach Absatz zwei der gleichen Norm haben auch Personen in einer berufsvorbereitenden Maßnahme einen Anspruch. Das SGB III definiert im Anschluss in den § 57 SGB III, welche Ausbildungen zu den

⁸⁴ Onlinequelle 11

⁸⁵ Onlinequelle 12

⁸⁶ Vgl. Stascheit und Winkler, 2018: 425

⁸⁷ Ebd.

förderfähigen gehören, sowie den förderfähigen Personenkreis im § 60 SGB III. Wenn ein Anspruch auf BAB besteht, kann mittels den §§ 61 ff. SGB III ein Bedarf ermittelt werden.

2.3.4 Berufliche Weiterbildung

Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Weiterbildung ist in den §§ 81 ff. SGB III geregelt. Nach § 81 Abs. 1 S. 1 SGB III können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Notwendig ist eine Weiterbildung demnach, wenn die berufliche Eingliederung, nur durch eine entsprechende Teilnahme erreicht werden kann.⁸⁸ Weiterhin muss die Agentur für Arbeit die Personen im Vorfeld beraten haben. Dadurch soll erreicht werden, dass die Maßnahme ausgewählt wird, die im Inhalt am versprechendsten, kostengünstigsten und bezüglich des Beginnes und Dauer die wirtschaftlichste ist.⁸⁹ Außerdem muss sowohl die Maßnahme als auch der Träger zugelassen sein. Über die Zulassung entscheidet nicht die Agentur für Arbeit.⁹⁰ Gemäß § 81 Abs. 1a SGB III wird die Notwendigkeit von Weiterbildungen bei Arbeitslosen auch anerkannt, wenn dadurch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und somit die persönliche Lage nach Entwicklung des Arbeitsmarktes verbessert wird. Unter den Voraussetzungen des Absatzes zwei der gleichen Norm ist auch der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses förderungsfähig. Das gleiche gilt für das Nachholen des Hauptschul- oder eines vergleichbaren Abschlusses, gemäß § 81 Abs. 3 SGB III. Der vierte Absatz regelt, dass das Vorliegen der Voraussetzungen durch einen Bildungsgutschein bescheinigt wird, welcher zeitlich befristet und regional beschränkt werden kann. Dieser Bildungsgutschein ist dann vom ausgewählten Träger vor Beginn der Maßnahme bei der Agentur für Arbeit vorzulegen.

Eine weitere Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung ermöglicht der § 82 SGB III. Nach Absatz eins Satz eins dieser Norm können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis befinden und nicht von Arbeitslosigkeit bedroht sind ebenfalls gefördert werden. Dafür müssen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich kurzfristige arbeitsplatzbezogene Kenntnisse hinaus gehen, der Erwerb eines Berufsschulabschlusses angestrebt wird oder die Person in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer Weiterbildung nach § 82 SGB III teilgenommen hat. Des Weiteren muss die Maßnahme außerhalb des

⁸⁸ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 55

⁸⁹ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 56

⁹⁰ Vgl. Stascheit und Winkler, 2018: 481

Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem sie angehören, durchgeführt werden und mehr als 120 Stunden umfassen. Auch hier müssen die Maßnahme und der Träger zugelassen sein. Nach Absatz eins Satz zwei soll die Förderung darauf gezielt sein, dass Arbeitnehmer, dessen berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen erhalten. Nach § 82 Abs. 2 S. 1 SGB III kann eine solche Förderung nur durchgeführt werden, wenn sich der Arbeitgeber in einem angemessenen Umfang an den Weiterbildungskosten beteiligt. Was angemessen ist, ist abhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und ist im darauffolgenden Satz geregelt. Nach Absatz drei dieser Norm können Arbeitgeber auch durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden.

Fraglich ist nun noch, was die Weiterbildungskosten alles beinhalten. Nach § 83 Abs. 1 SGB III sind Weiterbildungskosten, die durch die Weiterbildung entstehenden Lehrgangskosten und Kosten für die Eignungsfeststellung, Fahrtkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie die Kosten für die Betreuung von Kindern. Die Lehrgangskosten nach § 84 Abs. 1 SGB III sind Lehrgangsgebühren einschließlich der Kosten für erforderliche Lernmittel, Arbeitskleidung und Prüfungsstücke sowie den Prüfungsgebühren. Die Kosten für eine auswärtige Unterbringung und Verpflegung umfassen gemäß § 86 SGB III für die Unterbringung je Tag ein Betrag in Höhe von 60 Euro, maximal 420 Euro je Kalendermonat und für die Verpflegung je Tag ein Betrag von 24 Euro, maximal 168 Euro im Kalendermonat. Für die Kinderbetreuungskosten können nach § 87 SGB III Kosten in Höhe von 150 Euro monatlich übernommen werden.

In Weiterbildungsmaßnahmen sollen sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse vermittelt werden. Es wird entweder auf bereits vorhandenes berufliches Wissen aufgebaut oder es erfolgt eine berufliche Neuorientierung.⁹¹ Dafür müssen die Maßnahmen gemäß § 324 SGB III rechtzeitig vor Beginn der Maßnahme beantragt werden.⁹²

Die Effekte der beruflichen Weiterbildungen wurden in verschiedenen Erhebungen untersucht. Ein Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2015 kam zu dem Ergebnis, dass Personen, die eine ein bis zu drei Monaten andauernden Weiterbildungsmaßnahme, ein Jahr nach Förderbeginn im Schnitt 41 Tage mehr in Beschäftigung standen, als ihre statistischen Zwillinge, die keine Förderung

⁹¹ Vgl. Stascheit und Winkler, 2018: 471

⁹² Vgl. Stascheit und Winkler, 2018: 472

erhalten haben.⁹³ Auch hier bezeichnet ein statistischer Zwilling Personen mit vergleichbaren Merkmalen, wie die geförderte Person. Auch der Anteil der Personen, die ein Jahr nach Förderbeginn noch in Beschäftigung war, lag mit zwei Dritteln und damit 16 Prozent höher als bei den Personen ohne eine Weiterbildung.⁹⁴ Bei den Personen, die eine ein bis zu sechs Monaten andauernde Weiterbildung erhalten haben, lagen bei den Tagen in einer Beschäftigung im negativen Bereich, im Vergleich zu den ungeförderten Personen. Dies ist allerdings mit dem Einbindungseffekt zu erklären, da sie sich länger in der Weiterbildung befanden, konnten sie nicht gleichzeitig ungefördert beschäftigt sein. Ein Jahr nach Förderbeginn, war der Wert der Personen, die noch in Beschäftigung waren im positiven Bereich.⁹⁵ Des Weiteren ist in dem Bericht erläutert, dass die Effekte zwei Jahre nach Förderbeginn noch positiver ausfallen.⁹⁶ In diesem Zeitraum hat sich auch der Einbindungseffekt der länger andauernden Weiterbildung ausgeglichen und wird durch vervielfachte Tage in Beschäftigung überkompensiert.⁹⁷

Eine andere Studie zeigt vergleichbare Effekte auf. Während den ersten 20 Monaten nach Förderbeginn, liegen die Werte der geförderten Personen im negativen Bereich, was die Anzahl der Beschäftigungstage im Vergleich zu deren statistischen Zwillingen betrifft. Dies ist wieder auf den Einbindungseffekt zurückzuführen.⁹⁸ In der Betrachtung von längeren Zeiträumen werden diese Werte erneut positiv. Dieser Effekt ist wiederum stärker bei länger andauernden Weiterbildungen.⁹⁹ Interessant innerhalb dieser Studie ist auch, dass Personen in längeren Weiterbildungen einen bis zu 480 Euro durchschnittlich höheren Bruttolohn erzielen, als ihre Vergleichspersonen. Bei Personen in kürzeren Weiterbildungen sind dies bis zu 270 Euro.¹⁰⁰ Diesem Bricht zur Folge erzielen kurze Maßnahmen einen schnellen Wiedereingliederungseffekt, während längere Weiterbildung den nachhaltigsten Effekt aufweisen und auch bei höheren Kosten das Mittel der Wahl sein sollten.¹⁰¹ Ebenfalls liegen Potentiale in den Teilnehmerzahlen. Diese unterliegen von Jahr zu Jahr großen Schwankungen. In Anbetracht der positiven Langzeiteffekten sollte somit angestrebt werden, die Teilnehmerzahlen auf ein konstant hohes Niveau anzuheben.¹⁰²

⁹³ Onlinequelle 15

⁹⁴ Onlinequelle 15

⁹⁵ Ebd.

⁹⁶ Ebd.

⁹⁷ Ebd.

⁹⁸ Onlinequelle 16

⁹⁹ Ebd.

¹⁰⁰ Ebd.

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Ebd.

2.3.5 Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Innerhalb dieses Kapitels werden zwei Instrumente behandelt. Zum einen ist das der Eingliederungszuschuss und zum anderen der Gründungszuschuss.

2.3.5.1 Eingliederungszuschuss

Im § 88 SGB III wurde geregelt, dass Arbeitgeber für die Eingliederung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegenden Gründen erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten, was Eingliederungszuschuss genannt wird. Von erschwerter Eingliederung spricht man, wenn die Person nicht ohne weitere Hilfe dauerhaft in das Erwerbsleben eingegliedert werden kann, was zum Beispiel am Alter, am Gesundheitszustand, dem Qualifikationsniveau oder anderen Gründen liegen kann.¹⁰³ Nach § 89 S. 1 SGB III richten sich die Förderhöhe und die Förderdauer nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Die Höchstgrenzen sind nach § 89 S.2 SGB III 50 Prozent des Arbeitsentgelts und zwölf Monate Förderdauer sowie bei vollendeten 50. Lebensjahr bis zu 36 Monaten, wenn die Förderung bis zum 31.12.2023 begonnen hat. Der § 91 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB III konkretisiert weiterhin, dass für den Eingliederungszuschuss das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt, soweit es das tarifliche oder ohne Tarifvertrag das für vergleichbare ortsübliche Arbeitsentgelt nicht übersteigen und es die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitsförderung nicht übersteigen darf. Dazu kommt der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Einmalig gezahltes Entgelt ist dabei nicht zu berücksichtigen. Wenn daran die Höhe des Eingliederungszuschusses ermittelt wurde, wird dieser in monatlichen Festbeträgen für die Dauer der Förderung ausgezahlt, gemäß § 91 Abs. 2 S. 1 SGB III. Nach § 92 Abs. 1 SGB III ist ein Eingliederungszuschuss ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber einen anderen Arbeitnehmer entlassen hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten oder der zu fördernde Arbeitnehmer bei einem früheren Arbeitgeber eingestellt wird, bei dem er in den letzten vier Jahren vor Förderbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war. Dies gilt nicht für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. Nach Absatz zwei Satz eins der gleichen Norm muss der Eingliederungszuschuss teilweise zurückgezahlt werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Dies gilt nicht, wenn nach Satz zwei des Absatzes zwei einer der Gründe vorliegt, die das Auflösen des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen. Eine weitere Fördervoraussetzung ist die Beantragung durch den

¹⁰³ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 356

Arbeitgeber.¹⁰⁴ Weiterhin ist nur eine Eingliederung auf für den Arbeitnehmer geeignete Arbeitsplätze möglich.¹⁰⁵

Ein Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2015 hat sich mit der Wirkung verschiedener Instrumente der Arbeitsmarktpolitik beschäftigt. Die Wirkung des Eingliederungszuschusses, wurde innerhalb dieses Berichtes in einer Abbildung dargestellt und vergleicht dabei die Differenz an Tagen in ungeförderter Beschäftigung, zwischen Personen mit und ohne Förderung, zwei Jahre nach Maßnahmestart.¹⁰⁶ Ebenfalls wurde dabei zwischen Eingliederungszuschüssen von bis zu drei Monaten und einmal von drei bis zu sechs Monaten unterschieden. In beiden Bereichen weisen die Eingliederungszuschüsse eine positive Bilanz auf, welcher bei Frauen jeweils ein wenig besser ist.¹⁰⁷ Auffällig ist, dass der Effekt der Eingliederungszuschüsse bei einer längeren Förderung zurückgeht, auch wenn dieser bei 120 respektive 100 Tagen mehr im Vergleich zu den statistischen Zwillingen immer noch sehr gut ausfällt.¹⁰⁸

2.3.5.2 Gründungszuschuss

Die Regelungen zum Gründungszuschuss sind in den §§ 93 und 94 SGB III zu finden. Gemäß § 93 Abs. 1 SGB III können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die durch Aufnahme einer selbstständigen, hauptberuflichen Tätigkeit die Arbeitslosigkeit beenden, zur Sicherung des Lebensunterhaltes und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung einen Gründungszuschuss erhalten. Im Absatz zwei Satz eins des § 93 SGB III sind die dafür notwendigen Anspruchsvoraussetzungen geregelt. Demnach kann ein Gründungszuschuss geleistet werden, wenn die betreffende Person bis zur Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, dessen Dauer bei der entsprechenden Aufnahme der Tätigkeit noch mindestens 150 Tage beträgt und nicht allein aufgrund einer verkürzten Anwartschaftszeit nach § 147 Abs. 3 SGB III beruht, der Agentur für Arbeit die Tragfähigkeit der Existenzgründung nachweist sowie seine Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit darlegt. Nach § 93 Abs. 2 S. 2 SGB III ist für die Tragfähigkeit der Existenzgründung eine Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorzulegen. Dies sind insbesondere Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, berufsständige Kammern, Fachverbände und Kreditinstitute. Nach Absatz vier der gleichen Norm ist die Förderung ausgeschlossen, wenn nach Beendigung einer Förderung einer Selbstständigkeit noch keine 24 Monate vergangen sind, auch wenn nach besonderen,

¹⁰⁴ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 355

¹⁰⁵ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 358

¹⁰⁶ Onlinequelle 15

¹⁰⁷ Ebd.

¹⁰⁸ Ebd.

in der Person liegenden Gründen von dieser Regelung abgesehen werden kann. Nach Absatz fünf können ebenfalls keine Personen gefördert werden, ab dem Folgemonat des Erreichens des Alters der Regelaltersgrenze. Laut § 94 Abs. 1 SGB III wird der Gründungszuschuss für die Dauer von sechs Monaten in der Höhe des Anspruchs des Arbeitslosengeldes zuzüglich 300 Euro gezahlt. Außerdem kann nach Absatz zwei ein Gründungszuschuss von 300 Euro für weitere neun Monate geleistet werden, wenn die geförderte Person ihre Geschäftstätigkeit anhand geeigneter Unterlagen nachweist. Bestehen Zweifel an der Geschäftstätigkeit kann die Agentur für Arbeit die erneute Stellungnahme einer fachkundigen Stelle verlangen.

Somit stellt das Instrument des Gründungszuschusses eine weitere Option dar. Bevor eine mögliche Langzeitarbeitslosigkeit droht, ist es für einige eine Option sich Selbstständig zu machen.¹⁰⁹ Allerdings kann ein Gründungszuschuss nur gewährt werden, wenn es für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt notwendig ist. Entscheidend dafür ist die Abschätzung, ob eine Eingliederung innerhalb des Zeitraums des Arbeitslosengeldbezuges realistisch erscheint.¹¹⁰ Auch hier bedarf es wiederum einen Antrag zur Gewährung.¹¹¹

Ein Aufschluss über den Effekt des Gründungszuschusses liefert ein Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2021. Demnach ist ein wichtiger Indikator, die hohe Verbleibsquote in der Selbstständigkeit, im Anschluss an eine Förderung. Nach 40 Monaten sind 81 Prozent der Männer und 80 Prozent der Frauen noch selbstständig Tätig.¹¹² Weiterhin sind 14 Prozent der Gründer und zwölf Prozent der Gründerinnen nach 40 Monaten versicherungspflichtig beschäftigt, was eine Integrationsquote von rund 95 beziehungsweise 92 Prozent ergibt.¹¹³ Ein weiterer Vorteil des Gründungszuschusses ist es, dass einige Geförderte auch für andere Personen Arbeitsplätze schaffen, was 31 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer auch gelingt.¹¹⁴ Ebenfalls schätzt der Bericht die Wirkung von Mitnahmeeffekten als ziemlich gering ein. Von Mitnahmeeffekten spricht man, wenn zwei Kriterien gleichzeitig erfüllt sind, nämlich hätten sich dafür die Personen auch ohne Förderung theoretisch selbstständig machen müssen und zugleich müsste abzuschätzen sein, dass die Selbstständigkeit auch ohne die Förderung erfolgreich gewesen wäre.¹¹⁵ Da dieser Wert gering ist, spricht dies für die Wirkung des Gründungszuschusses. Dafür spricht

¹⁰⁹ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 385

¹¹⁰ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 385

¹¹¹ Vgl. Böttiger, Körtek und Schaumberg, 2019: 386

¹¹² Onlinequelle 17

¹¹³ Ebd.

¹¹⁴ Ebd.

¹¹⁵ Ebd.

ebenfalls, dass durch den Gründungszuschuss geförderte Personen eine um 22 Prozent höhere Integrationsquote aufweisen als eine ungeförderte Vergleichsgruppe.¹¹⁶ Des Weiteren weisen geförderte Personen ein gestiegenes Einkommen nach, im Vergleich zur Vergleichsgruppe. Es besteht lediglich ein Nachholbedarf im Bereich der sozialen Sicherung. Demnach seien geförderte Personen anfälliger für soziale Risiken, durch fehlende freiwillige Versicherung in den Zweigen der Sozialversicherung, als bei den hier wieder verwendeten statistischen Zwillingen.¹¹⁷

Insgesamt zeigt die Förderung durch einen Gründungszuschuss sehr positive Effekte. Nicht nur, dass die entsprechenden Personen höchst wahrscheinlich ihre Arbeitslosigkeit beenden, so erscheinen die Selbständigkeiten als ziemlich nachhaltig und langfristig. Des Weiteren zeigen sich auch positive Effekte im Vergleich zu Personen, die keine Förderung erhielten.

2.3.6 Verbleib in Beschäftigung

In diesem Kapitel sollen die Instrumente Kurzarbeitergeld und Transferleistungen erörtert werden sowie, wenn dies innerhalb der bestimmten Parameter möglich ist, deren Erfolg bewertet werden.

2.3.6.1 Kurzarbeitergeld

Bei Kurzarbeit handelt es sich um Teilarbeitslosigkeit aufgrund von Arbeitsausfall.¹¹⁸ Das Ziel des Kurzarbeitergeldes ist es den wegen des Arbeitsausfalls entstehenden Verdienstaufschlag zum Teil auszugleichen und Arbeitnehmer somit vor einer Vollarbeitslosigkeit zu bewahren.¹¹⁹ Demnach handelt es sich um eine Entgeltersatzleistung und nicht um ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, welches eine neue Integration auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig erreichen soll. Für den Bezug von Kurzarbeitergeld müssen konkrete Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden, die in den §§ 95 ff. SGB III erläutert werden. Insgesamt nimmt das Kurzarbeitergeld eine Rolle in der Funktion in der Vermeidung von Arbeitslosigkeit ein. Es kann aber nicht nach den hier maßgebenden Parametern bewertet werden, die die Beendigung von Arbeitslosigkeit oder eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt beschreiben. Aus diesem Grund wird von einer weiteren Beschreibung und Bewertung innerhalb dieser Arbeit abgesehen und verbleibt dabei, dass das Kurzarbeitergeld, als Bestandteil des dritten Kapitels des SGB III kurz in seiner Zielstellung aufgegriffen wurde.

¹¹⁶ Onlinequelle 17

¹¹⁷ Ebd.

¹¹⁸ Vgl. Stascheit und Winkler, 2018: 371

¹¹⁹ Ebd.

2.3.6.2 Transferleistungen

Das gleiche Ziel wie das Kurzarbeitergeld, nämlich den Verbleib von Personen in Beschäftigung, verfolgen die Transferleistungen nach den § 110 ff. SGB III. Es soll die Zeit der Kündigungsfrist genutzt werden, um eine Anschlussbeschäftigung zu finden und dadurch Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen.¹²⁰ Aus diesem Grund sollen auch die Transferleistungen keiner Bewertung innerhalb dieser Arbeit unterliegen, da sie nicht anhand der festgelegten Kriterien gemessen werden können.

2.3.7 Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben

Zum Recht der Arbeitsförderung gehören nach § 19 Abs. 1 Buchstabe f SGB I die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Menschen mit Behinderungen im Sinne des SGB III, sind gemäß § 19 Abs. 1 SGB III Menschen, deren Aussichten am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX, was ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 und einen Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthalt oder Arbeitsplatz in Deutschland voraussetzt, nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich Menschen mit Lernbehinderungen. Nach Absatz zwei im § 19 SGB III stehen Menschen denen nach Absatz eins gleich, wenn ihnen eine Behinderung mit den Folgen des Absatzes eins droht. Ergänzend wird die Agentur verpflichtet gemäß § 5 Nr. 2 SGB IX Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen, da sie nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX Träger dieser Leistungen ist.

Im § 112 Abs. 1 SGB III ist der Grundsatz geregelt, nach dem für Menschen mit Behinderungen Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden können, um ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern, soweit Art und Schwere der Behinderung dies erfordern. Nach Absatz zwei Satz eins der gleichen Norm sind bei der Auswahl der Leistungen Eignung, Leistung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes angemessen zu berücksichtigen. Zu den Leistungen gehören nach § 113 Abs. 1 SGB III die allgemeinen und die besonderen Leistungen, welche nach Absatz zwei nur erbracht werden, sofern die allgemeinen Leistungen nicht ausreichen.

Die allgemeinen Leistungen umfassen nach § 115 SGB III die bekannten Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, den Leistungen zur Förderung der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, den Leistungen zur Förderung von beruflicher

¹²⁰ Onlinequelle 18

Weiterbildung sowie den Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, zuzüglich den Besonderheiten nach § 116 SGB III. So können nach Absatz eins im § 116 SGB III Leistungen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung auch erbracht werden, wenn Menschen mit Behinderung nicht arbeitslos sind und die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben somit erreicht werden kann. Nach Absatz zwei sind auch berufliche Weiterbildung förderfähig, abweichend von den Ausbildungsordnungen für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe. Absatz drei Satz eins regelt, dass auch Anspruch auf BAB besteht, wenn die Person bei ihren Eltern oder einem Elternteil lebt. Dies gilt auch für unter 18-Jährige, die nicht bei ihren Eltern wohnen, allerdings die Ausbildungsstätte von deren Wohnsitz in angemessener Zeit erreichen könnten, gemäß Absatz vier. Innerhalb des fünften Absatzes der gleichen Norm wird ergänzt, dass auch Verlängerungen der Ausbildung oder Wiederholungen der Ausbildung im Ganzen oder in Teilen gefördert werden können, wenn dies die Art und Schwere der Behinderung erfordert und so eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht werden kann. Berufliche Weiterbildungen können nach § 116 Abs. 6 S. 1 SGB III auch gefördert werden, wenn Menschen mit Behinderung nicht arbeitslos sind, als Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind oder eine längere Förderung als Mensch ohne Behinderung oder einer erneuten Förderung bedürfen, um am Arbeitsleben teilzuhaben. Der Absatz sieben regelt zum Abschluss, dass ein Gründungszuschuss auch geleistet werden kann, auch wenn die Person weniger als 150 Tage oder keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat.

Der § 117 Abs.1 S. 1 SGB III regelt zunächst grundsätzliche Dinge für die besonderen Leistungen. Demnach sind die besonderen anstelle der allgemeinen Leistungen, insbesondere zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, einschließlich Berufsvorbereitung sowie der wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung zu erbringen. Dies ist aber nur der Fall, wenn Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben die Teilnahme an einer Maßnahme in einer besonderen Einrichtung für Menschen mit Behinderung oder einer sonstigen, auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung ausgerichteten Maßnahme unerlässlich sind. Die zweite Alternative liegt vor, wenn die allgemeinen Leistungen nicht im erforderlichen Umfang ausreichend sind. Nach § 118 SGB III umfassen die Leistungen das Übergangsgeld, das Ausbildungsgeld, wenn ein Übergangsgeld nicht gezahlt werden kann und die Übernahme der Teilnahmekosten einer Maßnahme.

Ein Anspruch auf Übergangsgeld besteht gemäß § 119 S. 1 SGB III, bei Erfüllung einer Vorbeschäftigungszeit oder einer Ausnahme davon nach § 120 oder § 121 SGB III und bei Teilnahme an einer Maßnahme der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung, einer

individuellen betrieblichen Qualifizierung oder einer Maßnahme im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereiches einer Werkstatt für behinderte Menschen. Ein Anspruch auf Ausbildungsgeld gemäß § 122 Abs. 1 SGB III besteht während einer Berufsausbildung oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme einschließlich einer Grundausbildung, bei einer individuellen betrieblichen Qualifizierung und bei Maßnahmen in Werkstätten für behinderte Menschen, analog der eben erörterten Regelung. Ergänzend zu den Teilnahmekosten für Maßnahmen nach den §§ 49, 64, 73 und 74 SGB IX werden Aufwendungen übernommen, die wegen Art und Schwere der Behinderung unvermeidbar entstehen sowie Kosten für Unterkunft und Verpflegung bei auswärtiger Unterbringung, nach § 127 Abs. 1 S. 1 SGB III.

Ergänzend zu diesen Leistungen beinhaltet das SGB III noch weitere Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Der § 46 SGB III gehört eigentlich zum Gebiet Aktivierung und berufliche Eingliederung, sieht nach Absätze eins aber für Menschen mit Behinderung vor, dass Arbeitgeber die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderung, bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird. Ebenfalls können Arbeitgeber nach § 73 Abs. 1 SGB III Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung bei betrieblichen Aus- und Weiterbildungen erhalten. Der § 90 SGB III sieht darüber hinaus für die Arbeitgeber bessere Konditionen für einen Eingliederungsvorschuss vor, wenn dadurch Menschen mit Behinderung gefördert werden.

Da die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nicht eine konkrete Leistung ist, sondern ein breites Leistungsspektrum aufweist, wird nicht versucht jede Leistung einzeln zu untersuchen, sondern den Erfolg der Teilhabe am Arbeitsleben im Gesamten zu bewerten. Im Jahr 2021 befanden sich durchschnittlich 61.000 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellten Menschen in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, was etwas weniger als in den Vorjahren war, aber auf die Kontaktbeschränkungen während der Coronapandemie zurückgeführt wurde.¹²¹ Insgesamt waren 45 Prozent der Personen, die im Jahr 2020 eine Maßnahme abgeschlossen haben (ohne Förderung der Selbstständigkeit) nach sechs Monaten immer noch in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, was etwa den Wert im gleichen Zeitraum von Personen ohne einer Behinderung entspricht.¹²² Zu beachten ist, dass dies lediglich ein Mittelwert aus allen Instrumenten ist und die Eingliederungsquote je Instrument sehr unterschiedlich ausfällt, was aber auch mit den Zielen des jeweiligen Instruments zusammenhängen kann.¹²³ So lag zum Beispiel die Eingliederungsquote schwerbehinderter Menschen 2020 im Bereich

¹²¹ Onlinequelle 19

¹²² Ebd.

¹²³ Onlinequelle 19

des Eingliederungszuschusses bei 79 Prozent. Dahingehend verfolgen andere Leistungen, wie es bereits erörtert wurde primär das Ziel Vermittlungshemmnisse abzubauen, wie es etwa bei trägernahen Maßnahmen der Fall ist. Darüber hinaus stellt sich die Schwierigkeit für jede Person die individuell am besten geeignete Unterstützung zu finden.¹²⁴

Fraglich ist auch, wie die Eingliederung der Personen verlaufen wäre, ohne eine Förderung. Die Statistiken geben keinen Aufschluss, über den unmittelbaren Erfolg der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Auf der anderen Seite ist die Arbeitslosenquote bei schwerbehinderten Menschen deutlich höher als bei Personen ohne Behinderungen.¹²⁵ In Anbetracht dessen, dass dann die Eingliederungsquoten zwischen Menschen, mit und ohne Behinderungen fast identisch sind, lässt dies trotzdem vermuten, dass die Instrumente einen positiven Effekt auf die Integration am Arbeitsmarkt haben.

2.4 Leistungshierarchie

Nachdem die einzelnen Leistungen der Arbeitsförderung erörtert und bewertet wurden, stellt sich die Frage, wie man bei dieser Vielzahl von Möglichkeiten den richtigen Vermittlungsansatz wählt. Dafür beinhaltet das SGB III ebenfalls Regelungen, die einen Überblick bieten sollen. Nach § 4 Abs. 1 SGB III hat die Vermittlung in Arbeit und in Ausbildung Vorrang vor den Leistungen zum Ersatz des Arbeitsentgelts bei Arbeitslosigkeit. Interessanter ist allerdings, dass nach Absatz zwei der gleichen Norm der Vermittlungsvorrang auch im Verhältnis zu den sonstigen, hier erörterten, Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gilt. Die einzige Ausnahme davon greift, wenn gemäß § 4 Abs. 2 S. 1 SGB III eine andere Leistung der aktiven Arbeitsförderung für eine dauerhafte Eingliederung erforderlich ist. Dazu schließt sich passend die Regelung des § 5 SGB III an, nachdem die Leistungen entsprechend ihrer jeweiligen Zielbestimmung und den Ergebnissen des Beratungs- und Vermittlungsgespräches einzusetzen sind. Der Hintergrund dessen ist eine individuell passgenaue Leistung der Arbeitsförderung zu erhalten, um Entgeltersatzleistungen und Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen. Den selben Hintergrund regelt der § 7 S. 1 und 2 SGB III, mit der Ergänzung, dass neben den Fähigkeiten der zu fördernden Person und der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, auch das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten ist. Was sich ebenfalls hinter diesen Regelungen verbirgt ist, dass die Förderungen der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nur in Betracht kommen, wenn sie die einzige Möglichkeit darstellen, eine Arbeitslosigkeit zu beenden oder zu verhindern.¹²⁶ Solange

¹²⁴ Onlinequelle 19

¹²⁵ Ebd.

¹²⁶ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 20

parallel Vermittlungsmöglichkeiten bestehen, ist eine Förderung nicht möglich, solange die bereits erläuterte Ausnahme nicht greift, was zum Beispiel der Fall ist wenn eine Förderung im Fall einer beruflichen Weiterbildung langfristig als stabilere Integration am Arbeitsmarkt erscheint.¹²⁷ Für die Leistungen der Rehabilitation ist ergänzend zu sagen, dass diese nur erbracht werden, wenn nach § 22 Abs. 1 SGB III kein anderer Leistungsträger für dessen Erbringung zuständig ist.

Zusammenfassend ist es sinnvoll in die Vielzahl von möglichen Leistungen eine Hierarchie zu integrieren, die auch auf den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit setzt. Auch ermöglicht das SGB III den Vorrang der Vermittlung vor den sonstigen Leistungen der Arbeitsförderung auszusetzen, wenn dies für einen dauerhaften Erfolg dienlich ist. Fraglich ist lediglich, auch wenn dies nicht das Thema dieser Arbeit ist, wie dies in jedem Fall abgeschätzt werden kann und ob nicht eine Investition in die Zukunft, wie zum Beispiel in eine Weiterbildung, sinnvoll sein könnte, auch wenn es noch Möglichkeiten der Vermittlung gäbe. Entscheidend dabei wären dann ebenfalls die Verbesserung der langfristigen Situation am Arbeitsmarkt, was sich wiederholende Arbeitslosigkeit vorbeugen könnte.

3 Methodenabschnitt

In diesem Kapitel sollen ergänzend zum theoretischen Hintergrund neue Erkenntnisse anhand einer Befragung von Experten erlangt werden. Aus diesem Grund erfolgt im Anschluss eine Beschreibung der gewählten Methode, die Begründung der Methodenauswahl sowie eine Erläuterung der Durchführung. Am Ende der Durchführung sollen dann Ergebnisse stehen, die in einem separaten Kapitel ausgewährt werden können.

3.1 Methodenbeschreibung

Bei der gewählten Methode handelt es sich um eine Expertenbefragung. Das Ziel soll es sein mindestens zwei Personen mit Erfahrungen als Arbeitsvermittler schriftlich zu verschiedenen Themen und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung zu befragen, um neue Erkenntnisse zu gewinnen. Der erstellte Fragebogen und die dazugehörigen Antworten sind im Anhang zu finden. Die Antworten werden sich aber auch im Ergebnisteil dieser Arbeit wiederfinden lassen.

3.2 Begründung der Methodenwahl

Die schriftliche Befragung von Experten im Bereich der Arbeitsförderung bietet für die Erkenntniserlangung für diese Arbeit eine Reihe von Vorteilen. Zunächst handelt es sich

¹²⁷ Vgl. Bolay, Eisenreich und Isele, 2005: 20

um eine qualitative Methode, da keine breite Masse, sondern einzelne Personen auf ihrem Expertengebiet befragt werden und somit tiefere Antworten zu erwarten sind.¹²⁸ Dies bietet den Vorteil, dass die Befragung nicht durch Dritte, wie zum Beispiel Einflüsse durch den Interviewer verändert werden kann, sondern die Befragten eine direkte Antwort geben können.¹²⁹ Darüber hinaus bieten sich Expertenbefragungen an, da sie zumeist einen hohen Informationsgehalt beinhalten.¹³⁰ Des Weiteren kann durch eine schriftliche Befragung das Auftreten von Intervieweffekten vermieden werden, womit das Problem vermeintlich erwünschter Antworten minimiert wird.¹³¹ Den Befragten ist es somit auch freigestellt, wann und wo sie den Fragebogen bearbeiten, was zum einen das Problem der Terminfindung löst und zum anderen ermöglicht es den Experten ein genaueres Durchdenken der Fragen, als in einer direkten Interviewsituation.¹³²

3.3 Beschreibung der Methodendurchführung

Die Expertenbefragung wird, wie bereits erwähnt, mittels eines schriftlichen Fragebogens durchgeführt. Alle befragten Personen erhalten den gleichen Fragebogen. Dieser beinhaltet die Themenbereiche, die eine Vermittlungsfachkraft beziehungsweise eine Person mit Erfahrungen im Tätigkeitsfeld eines Arbeitsvermittlers, qualifiziert einschätzen kann. Somit fallen einige Themengebiete, wie die Berufsberatung oder die Arbeitsmarktberatung heraus, da diese Aufgaben durch Berufsberater oder entsprechend von Mitarbeitern im Arbeitgeberservice übernommen werden. Somit wird nicht das ganze Leistungsspektrum abgedeckt, bietet auf der anderen Seite eine Reihe von Vergleichswerten oder auch unterschiedlichen Erfahrungen. Darüber hinaus deckt ein Arbeitsvermittler, im Vergleich zu anderen Mitarbeitern der Agentur für Arbeit die meisten der erörterten Leistungen ab, weshalb die Wahl auf eben jene fällt. Die Fragen zu den einzelnen Leistungen zielen auf verschiedene Ergebnisse ab. Zum einen ist es das Ziel die Wirkung oder auch den Erfolg von Leistungen herauszufinden, bei denen die Studien- und Statistiklage dünn besiedelt war. Zum anderen zielen die Fragen bei Leistungen mit einer breiteren Studienlage darauf ab, den Hintergrund zu erforschen, eben weshalb und warum Leistungen und Förderungen wirken, wie sie wirken. Eine Sache die bei der Auswertung der Effekte der Instrumente der Arbeitsmarktpolitik auffällig war, war dass eine besondere Schwierigkeit im ersten Schritt darin liegen könnte für jede Person das geeignete Förderinstrument zu finden, um für die Personen die optimalen Möglichkeiten am Arbeitsmarkt ausschöpfen zu können, weshalb dies auch in den Fragenkatalog einfließt. Die befragten Personen werden ausreichend Zeit in

¹²⁸ Onlinequelle 20

¹²⁹ Ebd.

¹³⁰ Onlinequelle 21

¹³¹ Vgl. Hofäcker und Mojgan, 2021: 87

¹³² Ebd.

Anspruch nehmen können, um nach dem eigenen Tempo Antworten auf die gestellten Fragen geben zu können und diese dann über das Medium des E-Mailverkehrs zurückleiten zu können. Dabei sind sie angehalten neben statistischen Auswertungen, sofern sie vorhanden sind, auch auf ihren Erfahrungsschatz zurückzugreifen. Wie es sich in der Auswertung der Instrumente gezeigt hat, sind nicht zu allen Leistungen statistischen Erhebungen zu finden, beziehungsweise schwer zu finden oder veraltet. Auch wenn die Lage der internen Auswertungen der Agentur für Arbeit breiter sein könnte, so sind verschiedene Erfahrungswerte im Vergleich von Experten in diesem Gebiet aussagekräftige und legitime Ergebnisse.

4 Ergebnisse der Befragungen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der beschriebenen Methode dargestellt und interpretiert. Es wird bei jedem Abschnitt des Fragebogens auch Bezug genommen, worauf die Frage abzielte. Der Fragenkatalog und die dazugehörigen Antworten sind in den Anlagen wiederzufinden.

4.1 Darstellung der Ergebnisse

Die folgenden Ergebnisse entsprechen den Antworten eines Arbeitsvermittlers der Agentur für Arbeit in Leipzig. Der erste Abschnitt des Fragebogens war der Themenbereich der Mehrfacharbeitslosigkeit. Die Fragen sollten diesbezüglich an die folgenden Themen heranführen und somit als Einstieg dienen. Zudem erhoffte ich interessante Antworten, da die Bewertung des Erfolges der einzelnen Instrumente nicht nur an der reinen Wiedereingliederung in Arbeit bewertet wurde, sondern auch immer wie sich langfristig die Situation am Arbeitsmarkt entwickelte. Die Antworten der Fragen des ersten Abschnittes zeigten, dass grundsätzlich in der Arbeit eines Arbeitsvermittlers die reine Integration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund steht. Es kam hervor, dass es auf die individuelle Weitsicht der Vermittlungsfachkraft ankommt, ob der Faktor der nachhaltigen Vermittlung mehr oder weniger gewichtet wird. In diesem Fall ist dies ein wichtiger Faktor der befragten Vermittlungsfachkraft. Allerdings stellt sich die Frage, ob dies nicht in irgendeiner Form für jeden Arbeitsvermittler ein verbindliches Anliegen sein sollte, um eben nach allen Möglichkeiten sich wiederholende Arbeitslosigkeit vermeiden zu können. Innerhalb der zweiten Frage sollte herausgefunden werden, was die befragte Person als Indikatoren für Mehrfacharbeitslosigkeit bestimmen würde. Interessant war hierbei, dass neben Faktoren wie die digitaler werdende Arbeitswelt oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem eingeschätzt wurde, dass dies auch oft an den arbeitgeberseitigen Bedingungen liegen könnte. Aufgezählt wurden die Erwartungen an die Leistung der Arbeitnehmer ohne eine große Einarbeitung erhalten

zu haben, widersprüchliche Ausschreibungen im Vergleich zu den tatsächlichen Aufgaben oder auch einer Inflexibilität der Arbeitgeber bei Arbeitszeitmodellen. Auf die letzte Frage in diesem Abschnitt, was geeignete Instrumente seien um der wiederkehrenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken wurden die Leistungen Eingliederungszuschuss, vor allem für ältere Personen und Weiterbildungen genannt. Dies deckt sich, auch wenn es nur Einstiegsfragen waren, sehr gut mit den Ergebnissen des theoretischen Abschnittes dieser Arbeit bezüglich der Wirkungen des Eingliederungszuschusses und der Weiterbildungen.

Der zweite Themenbereich beschäftigte sich mit den Vermittlungsvorschlägen. Im theoretischen Hintergrund wurde beschrieben, dass diese nach einigen Auswertungen wenig effektiv seien. Aus diesem Grund zielten die Fragen darauf zu verstehen, wie diese funktionieren, wo die Probleme liegen und warum sie wahrscheinlich wenig effektiv sind. Die erste interessante Erkenntnis war, dass die Agentur für Arbeit nicht rechtlich dazu verpflichtet sei Stellenangebote über den Arbeitgeberservice zu schalten. Aus diesem Grund laufen wohl viele Stellenausschreibungen gar nicht über die Agentur selbst, sondern wird sich an privaten Arbeitsvermittlungsportalen bedient. Nach Angaben des Arbeitsvermittlers wird so gar nicht das Potential der agentureigenen Jobbörse ausgeschöpft. Schwierigkeiten liegen auch darin zu erkennen, dass augenscheinlich passende Stellenangebote möglicherweise gar nicht zu einer arbeitssuchenden Person passen. Somit würde es auch viel an der Eigenmotivation und der Bereitschaft der Arbeitssuchenden liegen, um diesen Prozess mitzugestalten. Daraus folgt auch eine passende Einschätzung des Arbeitsvermittlers bezüglich der Effektivität von Vermittlungsvorschlägen. Diese seien schön als Ergänzung zu der Arbeitssuche der einzelnen Personen. Allerdings sind sie wenig effektiv und die meisten Personen finden selbst wieder in Beschäftigung. Aus diesem Grund wurde weiterhin ausgeführt, dass man sich in mehr als einem Gespräch die Kunden genau anschauen müsste. Nur dann könne man abschätzen wann es geeignet sei die Personen direkt weiter in Arbeit zu vermitteln, bzw. diese sich selbst eine Beschäftigung suchen oder wann weitere Maßnahmen, wie eine berufliche Weiterbildung notwendig sind. Insgesamt scheint das Instrument wenig effektiv zu sein. Dies liegt vor allem daran, dass die Agentur für Arbeit sich an privaten Arbeitsvermittlungsportalen bedient, die die einzelnen Personen selbst benutzen könnten. Es wäre aus rein agenturspezifischer Sicht effektiver, wenn ein Großteil der offenen Stellen innerhalb der eigenen Jobbörse vorhanden wären. Außerdem liegt eine Schwierigkeit für jeden Arbeitsvermittler darin passgenaue Stellenangebote zu finden, welche dann auch noch schneller gefunden werden müssten, als Arbeitssuchende selbst wieder eine Beschäftigung aufnehmen. Ob dies nachhaltiger ist, als passgenaue Stellenangebote der Agentur lässt sich an dieser

Stelle allerdings nicht abschätzen. Somit decken sich die Antworten im Bereich der Wirkung der Vermittlungsvorschlägen mit den Ergebnissen des theoretischen Hintergrundes.

Der dritte Abschnitt des Fragenkataloges beschäftigte sich mit den Leistungen des Vermittlungsbudgets. Da keine Datengrundlage gefunden werden konnte, die die Wirkung der Leistungen aus dem Vermittlungsbudget aufgezeigt hat, war es das Ziel genau dies herauszufinden. Darüber hinaus sollte aufgezeigt werden, ob möglicherweise einzelne Leistungen aus dem vorhandenen Leistungskatalog einen besonders positiven oder negativen Effekt aufweisen. Allerdings konnte auch der befragte Arbeitsvermittler wenig Auskünfte diesbezüglich geben, dass es wohl an Daten, aber auch ein wenig an Erfahrung in diesem Bereich fehlt. Dies liegt wohl vor allem daran wird weiter ausgeführt, dass Leistungen wie Bewerbungskosten oder Anträge für Bewerbungsfotos aufgrund des Zunehmens von Onlinebewerbungen keine große Rolle mehr spielen. Auch seien eher selten potentielle Arbeitsaufnahmen aus finanzieller Hinsicht gefährdet, wenn diese nicht aus dem Vermittlungsbudget gefördert worden wären. Trotzdem schätzt der Experte die Leistungen als eine gute Sache ein. Sie helfen vor allem Personen, auch wenn die Leistung wie erwähnt selten das Scheitern des Arbeitsverhältnisses verhindert, finanziell zu entlasten und stellt somit eine sinnvolle Unterstützungsleistung dar. Am häufigsten werden in diesem Bereich Reisekosten für die Fahrt zu Vorstellungsgesprächen ausgezahlt. Als besonders sinnvoll wurden noch die Unterstützungen für das Anerkennen und Übersetzen von ausländischen Abschlüssen angesehen. Ohne diese Leistung wären nur Beschäftigungen unterhalb der vorhandenen Qualifikation möglich, weshalb es gerade mit Hinblick auf den Fachkräftemangel ein wichtiger Aspekt ist.

Der vierte Abschnitt beschäftigte sich mit dem Bereich der Aktivierung und beruflichen Eingliederung. In diesem Bereich lag für den theoretischen Hintergrund eine Reihe von Studien und statistischen Erhebungen vor, weshalb der Fokus mehr darauf gerichtet war die Hintergründe zu erörtern. Demnach wollte ich herausfinden, woran es liegen könnte, dass die Agentur für Arbeit nicht mehr das staatliche Monopol im Bereich der Arbeitsvermittlung hat und ob dies eine positive oder negative Entwicklung sein könnte. Außerdem stellte sich für mich die Frage, warum arbeitgebernahe Maßnahmen einen besseren Effekt aufweisen als die bei einem Träger. Bezüglich des Themenbereiches der privaten Arbeitsvermittlung ist es interessant, dass nach den Erfahrungsberichten der befragten Person die Nutzung von privater Arbeitsvermittlung rückläufig ist. Demnach werden wohl nur noch selten Anträge für Arbeits- und Vermittlungsgutscheine gestellt. Ebenfalls wird der Fakt, dass die Agentur für Arbeit nicht das alleinige Monopol

im Bereich der Arbeitsvermittlung hat weder als positiv noch als negativ bewertet. Im Vordergrund sollte immer die bestmögliche Unterstützung für die hilfeschende Person stehen. Die Vorteile bei arbeitgebernahen Maßnahmen liegen nach Angaben des Arbeitsvermittlers darin, dass die Personen zum einen schon im Betrieb gearbeitet haben, wodurch der Umweg über eine Bewerbung umgangen werden kann. Außerdem ist es eine Möglichkeit für praktisch veranlagte Menschen ihr Können unter Beweis zu stellen und Arbeitgeber somit von sich zu überzeugen. Insgesamt könnte man dadurch zu dem Entschluss kommen, dass nach Abwägung der individuellen Verhältnisse, dass noch mehr der Fokus auf Maßnahmen bei Arbeitgebern, an Stelle auf Maßnahmen bei Trägern gelegt werden sollte, sofern Vermittlungshemmnisse dem nicht im Wege stehen.

Der fünfte Bereich des Fragebogens stellte die Frage, wie hoch die Bedeutung, nach eigenen Erfahrungen, von beruflichen Weiterbildungen ist, gerade wenn man die sich ständig verschiebenden Anforderungen am Arbeitsmarkt beobachtet. Die Antwort war dementsprechend sehr positiv gegenüber den beruflichen Weiterbildungen. Es ist nach der persönlichen Meinung des befragten Arbeitsvermittlers das wichtigste Instrument, welches auch sehr häufig zum Einsatz kommt. Oft wird wohl direkt im ersten Gespräch zwischen dem Kunden und dem Arbeitsvermittler nach einer Weiterbildung gefragt. Interessant ist auch, dass Umschulungen eher eine kleine Rolle spielen und das Hauptaugenmerk auf Teilqualifizierungen liegt. Somit bestätigt die Einschätzung des Experten den theoretischen Hintergrund. Nicht nur dass die Wirkung in Studie dargelegt wurden, es passt genauso gut, dass sowohl Vermittler als auch Arbeitssuchende sich deren Wirkungen bewusst erscheinen.

Unter Punkt sechs der Befragung wurde das Thema des Eingliederungszuschusses angesprochen. Da eine aussagekräftige Erhebung im theoretischen Abschnitt ausgewertet werden konnte, sollten hier wiederum eher die Hintergründe erörtert werden. Es wurde versucht herauszufinden, warum kürzer geleistete Eingliederungszuschüsse bessere Effekte aufweisen als andere und wann es sich für die Agentur für Arbeit anbietet Eingliederungszuschüsse zu leisten, anstatt vorhandene Vermittlungshemmnisse abzubauen. Bezüglich der ersten Frage konnten keine Ergebnisse ermittelt werden, da der Eingliederungszuschuss nicht im Aufgabenbereich der befragten Person liegt. Es kann lediglich zu der Möglichkeit eines Eingliederungszuschusses beraten werden. Bezüglich der zweiten Frage bietet sich ein Eingliederungszuschuss an, wenn die Vermittlungshemmnisse so vielzählig sind, dass ein Eingliederungszuschuss finanziell günstiger ist, als durch andere Maßnahmen diese Hemmnisse abzubauen. Ergänzend können so Arbeitsverhältnisse gefördert werden,

die sonst erst nach dem Abbau der Vermittlungshemmnisse zustande kommen könnten. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können so zusammenwachsen und auf die individuellen Bedürfnisse von beiden Seiten kann direkt eingegangen werden.

Der letzte Abschnitt der Befragung umfasste den Gründungszuschuss. Auch hier konnte eine vorhandene Menge von Daten ausgewertet werden, weshalb wieder mehr die Hintergründe der Effekte erfragt wurde. Es sollte herausgefunden werden, ob dieses erfolgreiche Instrument aktiv angeboten wird und warum es überhaupt so gut und nachhaltig funktioniert. Dabei ist auffällig, dass der Gründungszuschuss nicht aktiv beworben wird, obwohl er so effektiv ist. Der Hintergrund dabei ist einfach, dass das oberste Ziel der Agentur für Arbeit die Integration in eine versicherungspflichtige Beschäftigung ist. Dazu zählen prinzipiell nicht die selbstständigen Tätigkeiten. Trotzdem erscheint es ein wenig überraschend, wenn man überdenkt, dass im besten Fall durch geförderte Selbstständigkeiten auch neue Arbeitsstellen entstehen könnten. Bezüglich des Erfolgsgeheimnisses wurde ausgeführt, dass vor allem der Vorteil ist, dass die Personen, die durch einen Gründungszuschuss gefördert werden, eine Erleichterung in der zumeist schweren Anfangsphase erhalten. Es ist somit Zeit vorhanden, um einen Kundenstamm aufzubauen sowie die hohen Kosten zu Beginn einer Existenzgründung zumindest mit der sozialen Sicherung abzufedern. Des Weiteren besteht auch die Möglichkeit eines Gründercoachings sowie die Möglichkeit sich nach § 28a SGB III auf Antrag in der Arbeitslosenversicherung weiter zu versichern.

Neben den Erfahrungswerten eines Arbeitsvermittlers in Leipzig haben noch zwei Arbeitsvermittlerinnen aus der Agentur für Arbeit in Delitzsch den gleichen Fragebogen beantwortet. Im Folgenden soll herausgehoben werden, bei welchen Fragen deckungsgleiche Antworten zustande kamen und bei welchen es Unterschiede gab.

Im ersten Bereich der Mehrfacharbeitslosigkeit decken sich die Antworten von beiden Arbeitsvermittlerinnen mit den Aussagen der zuerst ausgewerteten Antworten. Auch bei Ihnen ist bei der Vermittlung in Arbeit ein wichtiges Anliegen ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis herzustellen. Auch auf die Frage, was geeignete Instrumente zur Vermeidung von sich wiederholender Arbeitslosigkeit sein könnten, kamen ähnliche Antworten zustande. Zumindest würde ich die Antwort, dass der Grad der Qualifikation eine entscheidende Rolle spielt, auf die Leistungen der beruflichen Weiterbildungen zurückführen. Interessant war der Zusatz, dass es allerdings gar nicht so einfach ist Personen weiterzubilden, bei denen es aus verschiedenen Gründen an grundlegenden Qualifikationen und Kenntnissen fehlt. Dies war als Ergänzung auch eine weitere Nennung bei den Indikatoren von Mehrfacharbeitslosigkeit. Auch im zweiten Bereich der Vermittlungsvorschläge decken sich die Antworten aller Befragten. Beide

Arbeitsvermittlerinnen bestätigten die Erkenntnisse, dass die meisten Beschäftigungen als selbst gesucht von der Agentur für Arbeit abgemeldet werden. Deckungsgleich war ebenfalls, dass bei der Abwägung zwischen dem Einsatz von Vermittlungsvorschlägen und anderen Instrumenten der Arbeitsförderung immer die individuelle Situation des Ratsuchenden zu berücksichtigen ist. Die Vergleichbarkeit aller Antworten zieht sich auch durch den Themenbereich des Vermittlungsbudgets. Es wird von beiden Arbeitsvermittlerinnen bestätigt, dass keine konkreten Daten über die Wirkung der Leistungen des Vermittlungsbudget vorhanden sind. Auch sie empfinden beide die Leistungen als eine sinnvolle Unterstützung, mit dem Zusatz, dass vor allem die Leistungen zur Arbeitsaufnahme den Leistungsempfängern eben diese erleichtern. In der Fragenkategorie des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines setzt sich der Trend fort, da auch hier beide Arbeitsvermittlerinnen, wie der erste Arbeitsvermittler, in der Möglichkeit private Arbeitsvermittler zu nutzen weder eine positive noch eine negative Entwicklung sehen und es vielmehr eine weitere Möglichkeit der Arbeitssuchenden ist. Die Einschätzung zu den arbeitgebernahen Maßnahmen ist ebenfalls identisch. Die gleiche Deckungsgleichheit herrscht auch zwischen allen drei Experten im Bereich der beruflichen Weiterbildung, welche einen sehr hohen Stellenwert haben sollen. Auch keine neuen Aufschlüsse konnten die letzten beiden Bereiche des Eingliederungszuschusses und des Gründungszuschusses liefern. Insgesamt waren sich alle Experten einig was die Antworten dieser Befragung angeht.

5 Diskussion der Arbeit

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Ergebnisse der Expertenbefragung ausgewertet wurde, soll nun die Arbeit an sich bewertet werden. Dafür erfolgt eine Erörterung möglicher Stärken und Schwächen. Außerdem wird auf die zu Beginn aufgestellte Arbeitshypothese Bezug genommen, um aus den Erkenntnissen dieser Arbeit ein Fazit erschließen zu können.

5.1 Stärken der Arbeit

Die Herangehensweise und Systematik dieser Arbeit hat eine Reihe von Vorteilen geboten. Zuerst beinhaltet sie einen klaren Ablauf aufgrund der zu Beginn festgelegten Parameter. Dadurch konnte früh bestimmt werden, welche Leistungen der Arbeitsförderung thematisiert werden und welche außer Betracht bleiben. Das Auswerten von zu den Instrumenten gehörigen Studien war bei dieser Thematik ebenfalls vorteilhaft. So konnten eindeutig nachgewiesene Werte herangezogen werden, die sich zumeist mit den hier gewünschten Parametern zur Bewertung deckten. Ergänzt wurden die Ergebnisse des Theorieabschnittes durch die Methode. Zum einen

brachte die schriftliche Befragung von Arbeitsvermittlern die Vorteile mit, die bereits bei der Begründung der Methodenauswahl erläutert wurden. Zum anderen war die Methode ein optimales Werkzeug, um neue Erkenntnisse über die Wirkung von Instrumenten der Arbeitsförderung zu erlangen, bei denen die Studienlage dünn besiedelt war. Darüber hinaus konnten somit Hintergründe beleuchtet werden, warum einzelne Leistungen wirken, wie sie wirken. Auch die Befragung von Arbeitsvermittlern stellte sich als Stärke der Arbeit heraus. Um neue Erkenntnisse und Hintergründe zum Thema dieser Arbeit zu erlangen war die Befragung von Experten unabdingbar. Durch die Antworten und Erfahrungswerte von verschiedenen Experten auf diesem Gebiet konnten Vergleichswerte betrachtet werden, die sich gegenseitig bestätigten, aber auch ergänzten.

5.2 Schwächen der Arbeit

Neben den Stärken der Arbeit, bietet sie natürlich auch Verbesserungspotentiale. Beziehungsweise bringt jede Entscheidung für eine Herangehensweise auch ihre Nachteile mit. So kann als Beispiel, auch nach umfangreicher Recherche nicht ausgeschlossen werden, dass aussagekräftige Studien oder sonstige Erhebungen, die Einfluss auf die Ergebnisse dieser Arbeit genommen hätten, übersehen wurden. Des Weiteren hätte man sich auch für eine breitere Befragungsweise entscheiden können. Somit hätten alle Instrumente der Arbeitsmarktpolitik in den Methodenteil einfließen können. Das hätte den Vorteil gehabt, auch Mitarbeiter des Arbeitgeberservices oder auch Berufsberater zu den Hintergründen und Wirkungen derer Leistungen befragen zu können. Dies in Kombination mit einer breiteren Masse an befragten Personen in allen Bereichen, hätte sicher noch mehr Aufschlüsse gegeben. Auch wenn an dieser Stelle erwähnt sei, dass dafür ein Mehr an zeitlichen Kapazitäten notwendig gewesen wäre. Ein weiterer Aspekt der zumindest teilweise als Nachteil betrachtet werden kann, ist dass die befragten Experten angehalten waren, auch ihre persönlichen Einschätzungen und Erfahrungen mit einfließen zu lassen. Dies erlaubt zwar auch legitime Ergebnisse, da die Personen nicht umsonst als Experten auf ihrem Gebiet zählen, allerdings haben die Ergebnisse nicht die gleiche Aussagekraft, wie Studien, die die Effekte der Instrumente über einen längeren Zeitraum, anhand von festen Parametern messen. Außerdem weist die Methode der schriftlichen Befragung neben ihren Vorteilen, auch Nachteile auf. Bei einer persönlichen Befragung hätte die Möglichkeit bestanden im Laufe des Gesprächs vertieft bei den Antworten nachzufragen und somit noch mehr die Hintergründe beleuchten zu können. Des Weiteren ist die Arbeit zwar gut geeignet, um rein die Wirkung von arbeitspolitischen Maßnahmen zu beschreiben, sie kann sich aber nicht mit dem Thema zusammenhängenden Bereichen beschäftigen, wie zum Beispiel der Problematik, für jede Person im ersten Schritt die individuell besten Leistungen zu finden.

5.3 Fazit

Das Ziel zu Beginn dieser Arbeit war es die Leistungen der Arbeitsförderungen nach dem dritten Kapitel des SGB III anhand von festgelegten Parametern zu bewerten. Ein für alle Leistungen allgemeines Fazit zu ziehen ist dabei nicht möglich. Dafür haben sie mitunter zu weit auseinandergehende Ziele und Wirkungsweisen. Zunächst wurde der Bereich der Beratung und Vermittlung untersucht. Während die Arbeitgeber mit der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit nach statistischen Auswertungen zufrieden waren, konnten wir feststellen, dass im Bereich der Vermittlung, in Form der Vermittlungsvorschläge ein weniger effektives Instrument eingesetzt wird. Bereits im ersten Bereich des Leistungsspektrum wurde herausgefunden, dass die Instrumente nicht allgemein schlecht oder gut funktionieren. Es ist immer eine individuelle Betrachtung und auch die weniger effektiven Instrumente können diejenigen sein, die im Einzelfall, nach individuellen Umständen das geeignete sein kann. So war es dann auch im Anschluss im Themenkomplex der Aktivierung und beruflichen Eingliederung zu sehen. Während arbeitgeber- und trägernähe Maßnahmen sowie Maßnahmen bei privaten Arbeitsvermittlern, auch wenn diese wie wir erfahren haben in der Nutzung rückläufig sind, statistisch gesehen mit unterschiedlichen Wirkungsgraden positive Effekte aufweisen, für eine langfristige Eingliederung in den Arbeitsmarkt, so konnte solch ein Effekt in keinsten Weise für das Vermittlungsbudget bestimmt werden. Allerdings konnte anhand der Expertenbefragung herausgefunden werden, dass das Vermittlungsbudget selten der ausschlaggebende Punkt für eine Verbesserung der Situation am Arbeitsmarkt ist und es trotzdem als eine sinnvolle Unterstützung angesehen wird. Auch die Wirkung von den Leistungen der Ausbildungsförderung konnte mitunter nachgewiesen werden. Auch wenn man hierbei verstehen muss, dass die Wirkung dieser Leistungen sehr abhängig von der individuellen Situation der ratsuchenden Person ist. Die größte Schwierigkeit liegt demnach darin für jede einzelne Person herausfinden zu können, wo ihre Potentiale und Unterstützungsmöglichkeiten liegen. Außerdem erfüllt die Agentur für Arbeit mitunter nur finanzielle Aufgaben, weshalb sie nicht immer die Verantwortung für die Wirkung der Leistungen trägt. Die anhand der in dieser Arbeit festgelegten Bewertungsparametern erfolgreichsten Instrumente der Arbeitsförderung waren der Eingliederungszuschuss, der Gründungszuschuss und der Bereich der beruflichen Weiterbildungen. Dies konnte auch durch die Expertenbefragung bestätigt werden. Ergänzend konnte innerhalb der Befragung auch erläutert werden, warum einzelne Instrumente mehr oder weniger effektiv sind. Darüber hinaus konnte Hintergründe über die Arbeits- und Denkweisen eines Arbeitsvermittlers kennengelernt werden, die dazu beigetragen haben die einzelnen Wirkungsweisen besser zu verstehen. Dafür konnten auf der anderen Seite

andere Leistungen, wie die BAB nicht in dieser Arbeit bewertet werden, da dies aufgrund der Parameter nicht möglich war. Das wohl jetzt und künftig bedeutsamste Instrument wird die berufliche Weiterbildung darstellen. Die positive Wirkung konnte anhand von Studien dargelegt und durch die befragten Arbeitsvermittler bestätigt werden. Auch ist es den Vermittlern der Agentur für Arbeit offensichtlich bewusst, dass berufliche Weiterbildungen mit Hinblick auf den Fachkräftemangel zukünftig eine entscheidende Rolle spielen werden. Insgesamt konnten die Ziele dieser Arbeit erreicht werden. Zu den meisten Leistungen der Arbeitsförderung konnten ausschlagkräftige Erhebungen oder Erfahrungen aus der Expertenbefragungen erlangt werden. Die Wirkungsgrade sind, wie erwähnt, mitunter recht unterschiedlich. Somit kommt es in erster Linie darauf an die für jede Person individuell am besten geeignete Unterstützung zu finden. Dies geht nur in Zusammenarbeit von aufgeschlossenen Arbeitsvermittlern mit hilfeschuchenden Personen, die ebenfalls mit allen Mitteln bemüht sein müssen, die beste Lösung zu finden. Trotzdem konnte anhand dieser Arbeit aufgezeigt werden, welche Instrumente in einer breiten Menge von Einsätzen die wirkungsvollsten sind.

5.4 Die 10 Kernaussagen dieser Arbeit

1. Arbeitsmarktpolitik ist eine der wichtigsten Politfelder.
2. Die Agentur für Arbeit ist der zuständige Träger für die Erbringung der Leistungen der Arbeitsförderung.
3. Das Hauptziel ist die Aufnahme einer Ausbildung oder versicherungspflichtigen Beschäftigung.
4. Neben der reinen Integration in den Arbeitsmarkt sollte das zweite Hauptziel immer ein langfristiger Bestand von Arbeitsverhältnissen, Ausbildungen oder Selbstständigkeiten sein.
5. Der Erfolg der Instrumente der Arbeitsförderung können nicht allgemein, sondern nur individuell bewertet werden.
6. Die Bewertungsparameter waren die Beendigung der Arbeitslosigkeit und somit die Tage in versicherungspflichtiger Beschäftigung nach Beendigung einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, im Vergleich zu statistischen Zwillingen, die keine Förderung erhalten haben.
7. Die Effekte der Instrumente sind stark abhängig von den individuellen Situationen der beanspruchenden Personen, weshalb im Vordergrund immer die Ziele, Wünsche, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden stehen sollten und auch dazu führen können, dass weniger effektive Instrumente die passgenauen sein könnten.

8. Nicht alle Instrumente weisen eine unmittelbare Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach, erleichtern allerdings die finanzielle Situation, wie es am Beispiel der Vermittlungsbudget von Arbeitsvermittlern eingeschätzt wurde.
9. Die wahrscheinlich am erfolgreichsten Instrumente sind der Eingliederungszuschuss, der Gründungszuschuss und der Bereich der beruflichen Weiterbildungen.
10. Die beruflichen Weiterbildungen sind bereits heute eins der wichtigsten Instrumente und werden auch zukünftig mit Blick auf dem Fachkräftemangel eine zentrale Rolle spielen.

Anlagen

Der Fragebogen der Expertenbefragung:

1. Themenbereich: Erneute Arbeitslosigkeit/ Mehrfacharbeitslosigkeit

1.1 Wie viel Bedeutung spielt in Ihren Bemühungen des gesamten Vermittlungsprozesses der Faktor der Nachhaltigkeit/ Langfristigkeit einer versicherungspflichtigen Beschäftigung? Steht die reine Vermittlung in Arbeit im Vordergrund oder steht die Vermittlung in ein dauerhaftes, versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Mittelpunkt?

1.2 Was sind für Sie Indikatoren, die darauf schließen lassen, dass Personen besonders von wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen sein könnten (saisonbeschäftigte Arbeitnehmer ausgeklammert)?

1.3 Was sind Ihrer Erfahrung nach, geeignete Instrumente ihrer Arbeit der wiederkehrenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken?

2. Themenbereich: Vermittlungsvorschläge

2.1 Welchen Anteil/ welche Priorität ordnen Sie dem Themenbereich der Vermittlungsvorschläge innerhalb Ihrer täglichen Arbeit zu?

2.2 Wie würden Sie den Erfolg/ die Effektivität dieses Instrumentes einordnen? Schafft es die Agentur für Arbeit die arbeitslosen und arbeitssuchenden Personen in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln oder hat ein größerer Teil derer, die sich in eine Beschäftigung abmelden, sich die Beschäftigung selbst gesucht?

2.3 Wie wird in der Praxis bewertet, ob eine Person durch das zusenden von Vermittlungsvorschlägen auf dem Arbeitsmarkt integriert werden kann oder ob nicht weitere Förderungen, wie zum Beispiel eine berufliche Weiterbildung angebracht wären?

3. Themenbereich: Vermittlungsbudget

3.1 Haben Sie Erfahrungen bzw. Daten darüber, inwiefern sich die Unterstützung der Anbahnung- und Aufnahme einer Beschäftigung in der Praxis tatsächlich auswirkt?

3.2 Gibt es Leistungen (z.B. Unterstützung bei Bewerbungskosten), die einen besonders positiven Effekt aufweisen bzw. gibt es auch diese, bei denen Sie

maximal einen geringen Effekt verzeichnen können, mit Hinblick auf das Ziel der Integration in eine versicherungspflichtige Beschäftigung?

4. Themenbereich: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

4.1 Worin könnten die Gründe liegen, dass die Agentur für Arbeit nicht mehr das Monopol im Bereich der Vermittlung in Arbeit hat und stattdessen dies auch private Arbeitsvermittler erbringen?

4.2 Sehen Sie darin eine positive oder negative Entwicklung für das Ziel Arbeitnehmer mit Arbeitgebern langfristig zusammenzubringen?

4.3 Können Sie sich vorstellen, warum arbeitgebernahe Maßnahmen einen höheren und langfristigeren Eingliederungseffekt aufweisen als Maßnahmen bei einem Träger?

5. Themenbereich: berufliche Weiterbildung

5.1 Wie schätzen Sie die Bedeutung des Feldes der beruflichen Weiterbildung mit Hinblick auf die sich ständig verschiebenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ein?

6. Themenbereich: Eingliederungszuschuss

6.1 Woran könnte es liegen, dass kürzer geleistete Eingliederungszuschüsse im Verhältnis effektiver sind, als längerfristige?

6.2 Wann bietet es sich für die Agentur für Arbeit an einen Eingliederungszuschuss zu leisten, anstatt festgestellte Vermittlungshemmnisse durch anderweitige Maßnahmen entgegenzuwirken?

7. Themenbereich: Gründungszuschuss

7.1 Wird in der Praxis die Möglichkeit eines Gründungszuschusses aktiv angeboten oder wird über die Möglichkeit nur auf Begehren des Ratsuchenden beraten?

7.2 Was macht den Gründungszuschuss so effektiv?

Erläuterungen

1. Themenbereich: Mehrfacharbeitslosigkeit

Diese Fragen sollen als Einstieg dienen, um die Wichtigkeit des Faktors Mehrfacharbeitslosigkeit und das Thema weitsichtiges Handeln bei der Arbeit der Agentur für Arbeit einschätzen zu können. Dies ist ein Indikator in der Bewertung der einzelnen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik innerhalb der Bachelorarbeit.

2. Themenbereich: Vermittlungsvorschläge

Bezüglich der ersten Frage, soll abgeschätzt werden, wie hoch der Anteil an Personen ist, die durch einen Vermittlungsvorschlag vermittelt werden können und die im Vorfeld keine berufliche Weiterbildung oder andere Förderungen erhalten haben, die die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt verbessern. Des Weiteren stellt sich die Frage, ob dabei die Agentur für Arbeit in der Lage ist, individuell geeignete Stellen anzubieten oder Personen sich unabhängig von der Agentur für Arbeit vermehrt selbstständig eine Beschäftigung suchen.

3. Themenbereich: Vermittlungsbudget

Hintergrund dieser Fragen ist, dass ich keine Statistiken, Studien und Daten über die Effekte des Vermittlungsbudgets finden konnte. Aus diesem Grund bitte ich um eine Einschätzung der Effekte, ob z.B. Personen dadurch Anreize haben eine Beschäftigung aufzunehmen oder ob es eventuell auch keine Effekte gibt. Die Frage die sich stellt, ist, ob es zwischen Beschäftigungsaufnahmen und der Förderung aus dem Vermittlungsbudget einen ursächlichen Zusammenhang gibt oder ein größerer Teil der geförderten Arbeitsverhältnisse auch ohne angetreten worden wären.

4. Themenbereich: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

Im Bereich der Maßnahmen- privater Arbeitsvermittlung stellt sich die Frage, ob das Aufkommen von privaten Arbeitsvermittlern eine positive Entwicklung ist, um die BA zu entlasten oder ob es auf der anderen Seite bedenklich ist, da es zeigen könnte, dass die Agentur für Arbeit nicht erfolgreich genug agiert. Im Bereich Maßnahmen bei einem Träger und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zielt die Frage darauf ab, herauszufinden, ob arbeitgebernahe Maßnahmen grundlegend geeigneter sind, für eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt als Maßnahmen bei Trägern oder ob man an dieser Stelle die Zielsetzungen der Maßnahmen, mit den individuell, in den Personen liegenden Umständen, stärker differenzieren muss.

5. Themenbereich: berufliche Weiterbildung

Das Ziel ist es herauszufinden, wie Sie als Expertin den Bereich der beruflichen Eingliederung einschätzen. Wird es das Instrument, worauf es künftig ankommen wird mit voranschreitender Digitalisierung?

6. Themenbereich: Eingliederungszuschuss

Im Rahmen der Recherche kam eine Studie zu dem Ergebnis, dass längerfristig geleistete Eingliederungszuschüsse zwar immer noch einen positiven Effekt aufweisen, indem geförderte Personen mehr Tage in versicherungspflichtiger Beschäftigung standen, als ihre ungeförderten statistischen Zwillinge, trotzdem lies die Wirkung spürbar nach, im Vergleich mit kürzer geleisteten Eingliederungszuschüssen. Eine kürzere Förderung umfasst eine Förderdauer von bis zu drei Monaten, eine längere alles dem übersteigend.

7. Themenbereich: Gründungszuschuss

Mehrere Studien kamen zu dem Ergebnis, dass der Gründungszuschuss ein sehr erfolgreiches Instrument ist. Ein hoher Anteil der Existenzgründungen erscheinen langfristig stabil zu sein. Ergänzend dazu schaffen es sogar einige nach einiger Zeit Arbeitnehmer einstellen zu können, was somit einen doppelten positiven Effekt aufweist.

Die Antworten eines Arbeitsvermittlers der Agentur für Arbeit in Leipzig:

Zu 1.1

Grundsätzlich ist eine der Hauptaufgaben die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, dazu erhält der Kd. passgenaue Vermittlungsvorschläge und muss selber Eigenbemühungen erbringen um die Arbeitslosigkeit zu beenden.

Ich persönlich handle im Sinne meiner Kunden da etwas anders. Mir ist es wichtig den Kunden nicht schnellstmöglich in irgendeine Beschäftigung zu vermitteln (was rechtl. ja gewollt ist) sondern ich möchte meine Kunden langfristig in ein Arbeitsverhältnis integrieren.

Denn unterm Strich muss man sagen, lieber 3 Monate mehr Arbeitslosengeld zahlen und den Kd. dafür langfristig integrieren als stetig kurze Arbeitsverhältnisse nach denen der Kunde immer wieder in den Bezug des Arbeitslosengeldes kommt und der Prozess im Endeffekt immer vom neuen beginnt.

Zu 1.2

- immer digitaler werdende Arbeitswelt
- hohe Erwartungen der AG an ihre AN ohne große Einarbeitung
- Stellen werden teilweise anders ausgeschrieben als sich das Aufgabengebiet dann in der Anstellung entpuppt
- Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Kinderbetreuung → z.B. im Einzelhandel die Öffnungszeiten bis teilw. 22 Uhr
- Unflexibilität der AG bei den Arbeitszeitmodellen

Zu 1.3

- für ältere AN EGZ (Eingliederungszuschuss)
- Weiterbildung (FbW) um den Kd. besser und langfristig zu qualifizieren

Zu 2.1

Da die AG leider rechtl. nicht verpflichtet sind Stellenangebot beim AGS zu schalten, laufen viele Stellenausschreibungen u.a. über andere Börsen z.B. Indeed, Stepstone etc bzw. auch über Fachforen und auf Seiten von Verbänden o.ä.

Die Jobbörse (jetzt Bewerberbörse) der Agentur kann also gar nicht das ganze Potential des Arbeitsmarktes abbilden.

Darüber hinaus kommen über das Matching, also dem Zusammentreffen der berufl. Kenntnisse der Kd. und den Anforderungen der AG auch teilweise passende Vorschläge zu Stande, die zwar vom grds. her passen, im genaueren Betrachten eine Bewerbungen von vornherein zum scheitern verurteilt ist, dies betrifft vor allem Bereiche wie Projektleiter, wissenschaftl. Mitarbeiter oder Kunst- und Historikwissenschaftler da es in den Bereichen so viele Unterkategorien und Spezialisierungen gibt.

Ich nutze für meine Kunden daher die Funktion des Stellensuchassistenten aus der Jobbörse, damit bekommt der Kd. zum Großteil die Angebote digital und ohne Rechtsfolgebelehrung, für mich erspart das enorm Zeit und nimmt für den Kunden den Druck aus den Stellenangeboten und er kann selber für sich filtern wo eine Bewerbung zielführend ist.

Das funktioniert so natürlich nur mit einem Kundenstamm der wirklich selber auch genug motiviert ist eine neue Stelle zu suchen bzw. aufzunehmen, man kann diese Vorgehensweise also nicht pauschalisieren aber auf mein Klientel passt es.

Zu 2.2

Für den Großteil der Kunden sind unsere Vorschläge eher ein nice to have .
Die meisten Kunden suchen sich ihre Arbeit selbst.
Die Vermittlungsvorschläge sind in der Regel wenig effektiv.

Zu 2.3

Das muss man immer abhängig von dem jeweiligen Kunden machen, wenn ein Kunde sehr gut qualifiziert ist und aktuelle Zertifikate o.ä. nachweisen kann ist eine Weiterbildung nicht zwingend notwendig kann aber im weiteren Verlauf der Arbeitslosigkeit wieder an Bedeutung gewinnen wenn in der Zwischenzeit z.B. techn. Neuerungen eingetreten sind, bestes Beispiel wäre hier z.B. Computertechnik welche sehr schnelllebig ist.
Hat man einen relativ einfachen Kunden zum Beispiel einen Lagerarbeiter, reicht es in der Regel aus Vermittlungsvorschläge zuzuschicken, da dieser Bereich meist nicht viele Neuerungen erfährt. Man könnte an dem Beispiel trotzdem eine FbW machen – z.B. Staplerschein, da dies den Kd. in dem betreffenden Bereich noch besser qualifizieren würde. (in der Regel haben die Kd. diesen Schein aber schon)
Man muss sich jeden Kunden genau anschauen, das entscheidet sich meist auch nicht im ersten Gespräch sondern eher im zweiten wo dann erste Ergebnisse der Arbeitssuche ausgewertet werden und dann versucht wird evtl. Hemmnisse oder fehl. Qualifikationen die die AG nachfragen zu beseitigen.

Zu 3.1

Ich habe dazu auch keine Daten nur eigene Erfahrungen.
Ich denke nicht, dass das Vermittlungsbudget in der Regel den entscheidenden Entschluss für oder gegen ein Arbeitsverhältnis fällt.
Es sind eher Einzelfälle wo eine Arbeitsaufnahme ohne das Vermittlungsbudget nicht möglich gewesen wäre (aus finanzieller Sicht)

Zu 3.2

Bewerbungskosten habe ich in den letzten 2 Jahren wenn überhaupt einmal abgerechnet.
Das liegt vor allem daran, dass die Bewerbungen i.d.R. alle digital erstellt und versandt werden und dafür keine Bewerbungskosten abgerechnet werden können.

Anträge für Bewerbungsbilder reichen die Kd im Schnitt ca. 2 Stk/Monat ein.

Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen werden da noch am häufigsten beantragt, so im Schnitt würde ich zwischen 3-5 Stk/Monat sagen.

Die Leistungen aus dem VB sind grundsätzlich keine schlechte Sache und helfen vor allem den Kd. denen es finanziell nicht so gut geht.
Als besonders sinnvoll würde ich da die Übernahme der Kosten im Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und deren Übersetzung ansehen, denn ohne diese Nachweise ist eine Integration auf dem AM nur in Anlernmängeln möglich, was bei einem bestehenden Fachkräftemangel denkbar schlecht wäre.

Zu 4.1

Ich muss tatsächlich sagen, dass der Bereich private Arbeitsvermittlung an meinem Kundenstamm gemessen extrem rückläufig ist.
Die Kd. stellen keine Anträge mehr auf die AVGS für priv. Arbeitsvermittler.
Die Ausschreibungen der Stellen laufen einfach zum Großteil über andere Börsen/Kontakte/Netzwerke, ich würde dies mit der fortschreitenden Digitalisierung begründen und das sich auch die Branchen untereinander vernetzen in Fachforen etc.

Zu 4.2.

Ich sehe diese Entwicklung weder positiv noch negativ, ich sehe die Rolle der Agentur für Arbeit aber als eine Andere, dahin gehend den Kd. zu unterstützen und zu fördern in dem Rahmen den er braucht.

Zu 4.3.

Das wird zum einen daran liegen dass sich AG und AN so direkt kennenlernen und kein erneutes Ausschreiben einer Stelle mit Auswahlverfahren etc. notwendig ist. Zum anderen gibt es Kd. die einfach eher praktisch veranlagt sind und so Ihre Qualitäten beim AG direkt zeigen können, dazu zählen auch Eigenschaften wie Motivation und Leistungsbereitschaft welche der AG unter realen Arbeitsbedingungen direkt feststellen kann.

Zu 5.1

FbW empfinde ich als das wichtigste Instrument und nutze dies auch sehr stark. Die Kd. kommen auch häufig schon bei der Arbeitslosmeldung mit dem Wunsch einer Weiterbildung. Umschulungen nehmen dabei den bedeutend kleineren Teil ein, der Großteil der FbW sind Teilqualifizierungen.

Zu 6.1

Diese Frage kann ich so nicht beantworten, EGZ ist Aufgabe des Arbeitslosengeldes, ich weise Kd. nur auf die grds. Möglichkeit hin und dass der AG dies beim AGS beantragen müsste.

Zu 6.2

Wenn die vorliegenden Vermittlungshemmnisse so vielzählig sind, dass eine Förderung über EGZ grds. günstiger wäre (finanziell betrachtet). An dem Beispiel weiter gedacht ist es auch so, dass dann das Arbeitsverhältnis für welches man den Kd. sonst noch qualifizieren müsste bereits besteht und AG und AN zusammenwachsen können und auf die individuellen Bedürfnisse des Kunden als auch auf die speziellen Anforderungen des AG direkt eingegangen werden kann.

Zu 7.1

Das oberste Ziel der Agentur für Arbeit ist ja die Vermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung, dazu zählt die Selbstständigkeit nicht. Daher wird GZ auch nicht direkt beworben. Wenn der Kd. aber nach grds. Möglichkeiten fragt bzw. die Option Selbstständigkeit aufkommt wird natürlich zu GZ beraten, aber auch andere Stellen genannt wo man sich bzgl Förderung Selbstständigkeit noch hinwenden könnte (z.B. SAB etc.)

Zu 7.2

Das Größte Problem bei dem Start in die Selbstständigkeit ist die Anfangsphase, da erst noch Kunden bzw. ein Kundenstamm aufgebaut bzw. erweitert werden muss. Durch den GZ sind die Kd. in der Anfangsphase wo eh viele Kosten auf sie zukommen zumindest grundlegend abgesichert. Es wird also ein sanfter Start ermöglicht. Meine Kunden bekommen in der Regel immer wenn es um das Thema Selbstständigkeit geht noch ein Gründercoaching welches Sie bestmöglich auf die bevorstehende Selbstständigkeit vorbereitet. Denn um sich selbstständig zu machen gehört nicht viel dazu, aber der ganze administrative Part der damit einhergeht ist nicht zu verachten.

Dazu ist es noch möglich sich in den ersten 3 Monaten der Selbstständigkeit zu entscheiden ob man in die freiwillige Weiterversicherung nach §28a SGB III einzahlen möchte, das lässt einem die Option bei Scheitern der Selbstständigkeit weder einen Anspruch auf Alg zu haben und erspart somit den direkten Gang zum Jobcenter bzw. der Beantragung von Alg II

Die Antworten einer Arbeitsvermittlerin der Agentur für Arbeit in Delitzsch:

1. Themenbereich: Erneute Arbeitslosigkeit/ Mehrfacharbeitslosigkeit

1.1 Wie viel Bedeutung spielt in Ihren Bemühungen des gesamten Vermittlungsprozesses der Faktor der Nachhaltigkeit/ Langfristigkeit einer versicherungspflichtigen Beschäftigung? Steht die reine Vermittlung in Arbeit im Vordergrund oder steht die Vermittlung in ein dauerhaftes, versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Mittelpunkt? Oberste Priorität für die Vermittlungsfachkräfte ist das Zustandekommen eines dauerhaften, versicherungspflichtigen Arbeitsrechtsverhältnisses. Wir haben derzeit in der AA Oschatz einen Anteil von 77,3 % nachhaltiger Integrationen.

1.2 Was sind für Sie Indikatoren, die darauf schließen lassen, dass Personen besonders von wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen sein könnten (saisonbeschäftigte Arbeitnehmer ausgeklammert)? Vorrangig Personen aus dem Helferbereich sind von wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen. Dies liegt zum Teil in der Person begründet (z.B. keine gute Arbeitseinstellung, gesundheitl. Einschränkungen, familiäre Probleme)

1.3 Was sind Ihrer Erfahrung nach, geeignete Instrumente ihrer Arbeit der wiederkehrenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken?

Aus meiner Sicht ist eine gute Qualifizierung für den Arbeitsmarkt notwendig, um die Arbeitslosigkeit dauerhaft beenden zu können. Leider gelingt es uns nicht sehr oft diesen Personenkreis zu qualifizieren, da der Wille fehlt und zum Teil es auch an den fehlenden Voraussetzungen liegt (fehlender Schulabschluss). Es gibt aber auch Arbeitsmarktbranchen, die in der Regel leider immer nur befristet einstellen -> Handel

2. Themenbereich: Vermittlungsvorschläge

2.1 Welchen Anteil/ welche Priorität ordnen Sie dem Themenbereich der Vermittlungsvorschläge innerhalb Ihrer täglichen Arbeit zu? Bei jedem Beratungsgespräch, welches die Beratungsfachkraft durchführt, wird auch ein Stellensuchlauf durchgeführt. Mittlerweile gibt es für viele Branchen einen Fachkräftemangel, so dass dem Kunden viele VV ausgehändigt werden könnten. Nun macht es aber keinen Sinn unsere Kunden mit VV zu überschütten, es muss schon abgewogen werden, wieviel VV er bekommt. Der Großteil unserer Kunden bewirbt sich ja auch auf andere Stellenangebote, außerhalb der BA

2.2 Wie würden Sie den Erfolg/ die Effektivität dieses Instrumentes einordnen? Schafft es die Agentur für Arbeit die arbeitslosen und arbeitssuchenden Personen in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln oder hat ein größerer Teil derer, die sich in eine Beschäftigung abmelden, sich die Beschäftigung selbst gesucht? Der größte Teil der Abmeldungen basiert auf „selbst gesucht“ Aus meiner Sicht muss genauer abgewägt werden, wann ein Vermittlungsvorschlag ausgehändigt werden kann.

2.3 Wie wird in der Praxis bewertet, ob eine Person durch das zusenden von Vermittlungsvorschlägen auf dem Arbeitsmarkt integriert werden kann oder ob nicht weitere Förderungen, wie zum Beispiel eine berufliche Weiterbildung angebracht wären? Die Vermittlungsfachkraft führt nach Bekanntwerden einer Arbeitslosmeldung zeitnah ein sehr umfangreiches Beratungsgespräch mit dem Kunden durch. In diesem ersten Gespräch wird ein sehr umfangreiches Profiling durchgeführt. Es werden die Gründe beleuchtet, warum es zur Kündigung kam, es werden die Kenntnisse/Fertigkeiten besprochen, evtl. Defizite besprochen, Mobilität abgeglichen Netzwerke zur Stellensuche besprochen. Es werden dem Kunden die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente vorgestellt. Kunden mit Kenntnisdefiziten wird sehr umfangreich die Möglichkeit der Weiterbildung unterbreitet. Zeitnah finden dann auch weitere Gespräche statt.

3. Themenbereich: Vermittlungsbudget

3.1 Haben Sie Erfahrungen bzw. Daten darüber, inwiefern sich die Unterstützung der Anbahnung- und Aufnahme einer Beschäftigung in der Praxis tatsächlich auswirkt?

Daten gibt es nicht, inwiefern sich die Unterstützung in der Praxis auswirkt. Die Kunden werden auch im Erstgespräch bei der Vermittlungsfachkraft über das Vermittlungsbudget informiert. Für viele Kunden ist aufgrund der persönlichen Situation (keinen finanziellen Spielraum) die Förderung notwendig.

3.2 Gibt es Leistungen (z.B. Unterstützung bei Bewerbungskosten), die einen besonders positiven Effekt aufweisen bzw. gibt es auch diese, bei denen Sie maximal einen geringen Effekt verzeichnen können, mit Hinblick auf das Ziel der Integration in eine versicherungspflichtige Beschäftigung?

Beim Vermittlungsbudget unterscheiden wir die Kosten für die Anbahnung einer Arbeitsaufnahme (Bewerbungskosten,) und zum anderen werden Kosten für die Aufnahme der Beschäftigung bezuschusst. (Fahrkostenbeihilfe, Trennungskostenbeihilfe, Umzugskosten.). Die Kosten für die Aufnahme der Beschäftigung sind sehr effektiv. Hier werden die Kunden unterstützt ein

Arbeitsrechtsverhältnis aufzunehmen, auch wenn der Arbeitsweg weiter ist oder es kann auch ein Umzug finanziert werden.

Themenbereich: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

4.1 Worin könnten die Gründe liegen, dass die Agentur für Arbeit nicht mehr das Monopol im Bereich der Vermittlung in Arbeit hat und stattdessen dies auch private Arbeitsvermittler erbringen?

Grundsätzlich können alle Kunden selbst entscheiden, welche Möglichkeiten sie nutzen, um in Arbeit zu kommen. Somit können sie auch selbst entscheiden einen privaten Arbeitsvermittler einzuschalten. Das Sozialgesetzbuch III §§45 lässt dies zu und unter bestimmten Voraussetzungen können die Kunden einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein bei der Agentur für Arbeit beantragen.

4.2 Sehen Sie darin eine positive oder negative Entwicklung für das Ziel Arbeitnehmer mit Arbeitgebern langfristig zusammenzubringen?

Ich sehe es als weitere Chance für unsere Kunden in ein Arbeitsrechtsverhältnis zu münden

4.3 Können Sie sich vorstellen, warum arbeitgebernahe Maßnahmen einen höheren und langfristigeren Eingliederungseffekt aufweisen, als Maßnahmen bei einem Träger?

Bei den arbeitgebernahen Maßnahmen haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit sich zeitnah kennenzulernen und auszuloten ob eine Zusammenarbeit bestehen kann oder nicht

5. Themenbereich: berufliche Weiterbildung

5.1 Wie schätzen Sie die Bedeutung des Feldes der beruflichen Weiterbildung mit Hinblick auf die sich ständig verschiebenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ein?

Die berufliche Weiterbildung hat einen sehr hohen Stellenwert. Gerade im Berufsleben müssen sich Arbeitnehmer/innen immer schneller und häufiger auf sich ändernde Rahmenbedingungen und Anforderungen einstellen. Die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt sehen sich verschiedenen Megatrends ausgesetzt – Digitalisierung, Demografischer Wandel, Fachkräftemangel. Daher sind eine passende Qualifizierung bzw. Fortbildung notwendig.

6. Themenbereich: Eingliederungszuschuss

6.1 Woran könnte es liegen, dass kürzer geleistete Eingliederungszuschüsse im Verhältnis effektiver sind, als längerfristige?

Kann ich schlecht einschätzen, da dies eine Leistung ist, die von unserem Arbeitgeberservice erbracht wird. Es werden immer die Minderleistungen des Arbeitnehmers geprüft und welche Anforderungen der Arbeitgeber stellt. Dies ist die Voraussetzung für die Gewährung eines Eingliederungszuschuss.

6.2 Wann bietet es sich für die Agentur für Arbeit an einen Eingliederungszuschuss zu leisten, anstatt festgestellte Vermittlungshemmnisse durch anderweitige Maßnahmen entgegenzuwirken?

Hier muss immer der Einzelfall betrachtet werden. Wenn die Vermittlung wegen der in der Person liegenden Gründen erschwert ist, ist die Förderung eines Eingliederungszuschuss sinnvoll. Beim Eingliederungszuschuss geht es vor allem darum für den Arbeitgeber einen finanziellen Nachteilsausgleich zu schaffen.

7. Themenbereich: Gründungszuschuss

7.1 Wird in der Praxis die Möglichkeit eines Gründungszuschusses aktiv angeboten oder wird über die Möglichkeit nur auf Begehren des Ratsuchenden beraten?

In dem ersten sehr ausführlichen Beratungsgespräch wird auch die Möglichkeit der Selbständigkeit besprochen. Bei Vorliegen eines Interesses für die Selbständigkeit werden die Anspruchsvoraussetzungen für den Gründungszuschuss erörtert. Es gibt auch Kunden, die sich erst nach einiger Zeit für Selbständigkeit interessieren, dann werden die Voraussetzungen erörtert.

7.2 Was macht den Gründungszuschuss so effektiv?

Der Arbeitnehmer kann sich voll und ganz auf die Gründung seiner Selbständigkeit konzentrieren. Er dient zur Sicherung des Lebensunterhaltes und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung .

Die Antworten einer zweiten Arbeitsvermittlerin der Agentur für Arbeit in Delitzsch:

1. Themenbereich: Erneute Arbeitslosigkeit/ Mehrfacharbeitslosigkeit

1.1 Wie viel Bedeutung spielt in Ihren Bemühungen des gesamten Vermittlungsprozesses der Faktor der Nachhaltigkeit/ Langfristigkeit einer versicherungspflichtigen Beschäftigung? Steht die reine Vermittlung in Arbeit im Vordergrund oder steht die Vermittlung in ein dauerhaftes, versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Mittelpunkt?

- Unsere oberste Prämisse ist die Vermittlung von Arbeitnehmer in ein versicherungspflichtiges Arbeitsrechtverhältnis, dabei werden die persönlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer in Betracht gezogen und diese spielen bei der Vermittlung eine große Rolle. Richtig ist, dass dabei versucht wird den Arbeitnehmer in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln.

1.2 Was sind für Sie Indikatoren, die darauf schließen lassen, dass Personen besonders von wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen sein könnten (saisonbeschäftigte Arbeitnehmer ausgeklammert)?

- Dies sind meist in der Person liegende Gründe.

1.2 Was sind Ihrer Erfahrung nach, geeignete Instrumente ihrer Arbeit der wiederkehrenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken?

- Um die in der Person liegende Gründen abzubauen wird eine Betreuung durch unsere Integrationsberater beauftragt.

2. Themenbereich: Vermittlungsvorschläge

2.1 Welchen Anteil/ welche Priorität ordnen Sie dem Themenbereich der Vermittlungsvorschläge innerhalb Ihrer täglichen Arbeit zu?

- Bei jedem Vermittlungsgespräch wird versucht geeignete Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten und auszustellen.

2.2 Wie würden Sie den Erfolg/ die Effektivität dieses Instrumentes einordnen? Schafft es die Agentur für Arbeit die arbeitslosen und arbeitssuchenden Personen in eine versicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln oder hat ein größerer Teil derer, die sich in eine Beschäftigung abmelden, sich die Beschäftigung selbst gesucht?

- Der Großteil der Arbeitsaufnahme erfolgt durch eine selbst gesuchte Beschäftigung jedoch erfolgen auch langfristige Arbeitsaufnahme durch Vermittlungsvorschläge.

2.3 Wie wird in der Praxis bewertet, ob eine Person durch das Zusenden von Vermittlungsvorschlägen auf dem Arbeitsmarkt integriert werden kann oder ob nicht weitere Förderungen, wie zum Beispiel eine berufliche Weiterbildung angebracht wären?

- Im Erstgespräch wird mit dem Arbeitnehmer die für ihn an den besten geeigneten Instrumenten gemeinsam gearbeitet und besprochen.

3. Themenbereich: Vermittlungsbudget

3.1 Haben Sie Erfahrungen bzw. Daten darüber, inwiefern sich die Unterstützung der Anbahnung- und Aufnahme einer Beschäftigung in der Praxis tatsächlich auswirkt?

- Daten darüber liegen mir nicht vor, es kann nur von Erfahrungswerten gesprochen werden, dies wird von dem Arbeitnehmer sehr gut angenommen.

3.2 Gibt es Leistungen (z.B. Unterstützung bei Bewerbungskosten), die einen besonders positiven Effekt aufweisen bzw. gibt es auch diese, bei denen Sie maximal einen geringen Effekt verzeichnen können, mit Hinblick auf das Ziel der Integration in eine versicherungspflichtige Beschäftigung?

- Ein positiver Effekt ist für die Arbeitnehmer die Pendelfahrtkosten oder auch Umzugskosten, da die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben auch Arbeitsaufnahmen besser finanzieren zu können, bis zur ersten Lohnzahlung. Geringe Effekte kann ich nicht feststellen.

4. Themenbereich: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein

4.1 Worin könnten die Gründe liegen, dass die Agentur für Arbeit nicht mehr das Monopol im Bereich der Vermittlung in Arbeit hat und stattdessen dies auch private Arbeitsvermittler erbringen?

- Grundsätzlich hat nicht nur die Agentur für Arbeit die Möglichkeit die Arbeitnehmer in Arbeit zu vermitteln. Gründe kann ich keine nennen.

4.2 Sehen Sie darin eine positive oder negative Entwicklung für das Ziel Arbeitnehmer mit Arbeitgebern langfristig zusammenzubringen?

- Es gibt immer positive und negative Beispiele für die Vermittlung eines Arbeitnehmers aber ich kann mich nicht genau sagen in welche Richtung die Entwicklung geht.

4.3 Können Sie sich vorstellen, warum arbeitgebernahe Maßnahmen einen höheren und langfristigeren Eingliederungseffekt aufweisen, als Maßnahmen bei einem Träger?

- Die Arbeitnehmer genauso wie die Arbeitgeber können erste Eindrücke von dem Gegenüber sammeln und danach können bessere Entscheidung zu Ihrer Zusammenarbeit getroffen werden.

5. Themenbereich: berufliche Weiterbildung

5.1 Wie schätzen Sie die Bedeutung des Feldes der beruflichen Weiterbildung mit Hinblick auf die sich ständig verschiebenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ein?

- Ich finde die Bedeutung war schon immer im Fokus die Arbeitnehmer darin zu beraten und zu unterstützen. Qualifizierung hat einen höheren Stellenwert erhalten.

6. Themenbereich: Eingliederungszuschuss

6.1 Woran könnte es liegen, dass kürzer geleistete Eingliederungszuschüsse im Verhältnis effektiver sind, als längerfristige?

- Dies ist eine Leistung die durch unseren Arbeitgeberservice angeboten wird, daher habe ich kaum Vergleiche. Der Eingliederungszuschuss wird immer an Hand des Arbeitnehmers geprüft und daher kann auch schlecht ein Vergleich gezogen werden.

6.2 Wann bietet es sich für die Agentur für Arbeit an einen Eingliederungszuschuss zu leisten, anstatt festgestellte Vermittlungshemmnisse durch anderweitige Maßnahmen entgegenzuwirken?

- Dies kann nicht pauschal gesagt werden, da immer der Einzelfall betrachtet werden muss.

7. Themenbereich: Gründungszuschuss

7.1 Wird in der Praxis die Möglichkeit eines Gründungszuschusses aktiv angeboten oder wird über die Möglichkeit nur auf Begehren des Ratsuchenden beraten?

- Dies wird ebenfalls mit dem Arbeitnehmer erörtert. Je nach Gespräch aber auch wenn der Arbeitnehmer sich diesbezüglich individuell bei der Agentur für Arbeit meldet.

7.2 Was macht den Gründungszuschuss so effektiv?

- Der Gründungsausschuss nimmt dem Arbeitnehmer die Existenzangst in den ersten Monaten der Selbständigkeit und er kann sich effektiver auf die Steigerung von Aufträgen und der Festigung der Selbständigkeit konzentrieren.

Literaturverzeichnis

1: Böttiger, Walter und Körtek, Yasemin sowie Schaumberg, Torsten 2019: *Sozialgesetzbuch III Arbeitsförderung*. 3. Auflage, Baden- Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

2: Hofäcker, Dirk und Stegl, Mojgan 2021: *Statistik und quantitative Forschungsmethoden*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG.

3: Richter, Bolay und Eisenreich, Albrecht sowie Isele, Markus 2005: *Die neue Arbeitsförderung*. 2. Auflage, Baden- Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

4: Stascheit, Ulrich und Winkler, Ute 2018: *Leitfaden für Arbeitslose*. 34. Auflage, Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag

Onlinequellenverzeichnis

Onlinequelle 1:

<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/31886/entwicklung-der-arbeitsfoerderung/>

Stand: 30.12.2022 15:00 Uhr

Onlinequelle 2:

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/110673/1/79788288X.pdf>

Stand: 02.01.2023 12:15 Uhr

Onlinequelle 3:

https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202212-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Stand: 03.01.2023 14:00 Uhr

Onlinequelle 4:

https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202112-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Stand: 03.01.2023 14:30 Uhr

Onlinequelle 5:

<https://www.iab-forum.de/arbeitgeber-bewerten-die-dienstleistungen-der-bundesagentur-fuer-arbeit-ueberwiegend-positiv/#:~:text=Der%20Arbeitgeber%2DService%20wird%20vor,in%20deutlich%20geringerem%20Umfang%2C%20genutzt.>

Stand: 04.01.2023 09:45 Uhr

Onlinequelle 6:

<https://www.o-ton-arbeitsmarkt.de/o-ton-news/erfolgreiche-arbeitsuche-arbeitsagentur-ist-nur-selten-beteiligt>

Stand: 05.01.2023 11:30 Uhr

Onlinequelle 7:

https://www.bagw.de/fileadmin/bagw/media/Doc/POS/POS_11_Instrumentenreform_DV.pdf

Stand: 06.01.2023 09:30 Uhr

Onlinequelle 8:

<https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/326457/massnahmen-zur-aktivierung-und-beruflichen-eingliederung/#node-content-title-1>

Stand: 06.01.2023 09:45 Uhr

Onlinequelle 9:

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0622.pdf>

Stand: 06.01.2023 11:00 Uhr

Onlinequelle 10:

<https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-22.pdf>

Stand: 06.01.2023 12:00 Uhr

Onlinequelle 11:

file:///C:/Users/pc/Downloads/5c488e5bdb6ec_BWP-2019-H1-10ff.pdf

Stand: 10.01.2023 11:00 Uhr

Onlinequelle 12:

<https://www.econstor.eu/obitstream/10419/43155/1/636376796.pdf>

Stand: 10.01.2023 12:30 Uhr

Onlinequelle 13:

file:///C:/Users/pc/Downloads/Studie_1_Zusammenhange_von_Berufsorientierungsmaass.pdf

Stand: 10.01.2023 13:30 Uhr

Onlinequelle 14:

https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/48210/ssoar-2011-boockmann_et_al-Evaluation_der_Berufseinstiegsbegleitung_nach_.pdf;jsessionid=2EE23528464CE108A3510EE27EA53C04?sequence=1

Stand: 10.01.2023 14:00 Uhr

Onlinequelle 15:

<https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0815.pdf>

Stand: 12.01.2023 09:30 Uhr

Onlinequelle 16:

https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/64419/ssoar-2017-bernhard_et_al-Arbeitsmarktpolitische_Manahmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2017-bernhard_et_al-Arbeitsmarktpolitische_Manahmen.pdf

Stand: 12.01.2023 10:00 Uhr

Onlinequelle 17:

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/248676/1/1783519320.pdf>

Stand: 13.01.2023 08:30 Uhr

Onlinequelle 18:

[https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaeftigungssicherung/transferleistungungen.html#:~:text=Transferma%C3%9Fnahmen%20\(%20%C2%A7%20110%20SGB%20III%20\)&text=Transferma%C3%9Fnahmen%20sind%20insbesondere%20Ma%C3%9Fnahmen%20wie,begleitung%20oder%20Ma%C3%9Fnahmen%20zur%20Eignungsfeststellung.](https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaeftigungssicherung/transferleistungungen.html#:~:text=Transferma%C3%9Fnahmen%20(%20%C2%A7%20110%20SGB%20III%20)&text=Transferma%C3%9Fnahmen%20sind%20insbesondere%20Ma%C3%9Fnahmen%20wie,begleitung%20oder%20Ma%C3%9Fnahmen%20zur%20Eignungsfeststellung.)

Stand: 13.01.2023 11:00 Uhr

Onlinequelle 19:

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?__blob=publicationFile

Stand: 17.01.2023 09:00 Uhr

Onlinequelle 20:

<https://www.projektmagazin.de/methoden/expertenbefragung#:~:text=Das%20abgefragte%20Wissen%20kann%20Betriebswissen,um%20optimale%20Ergebnisse%20zu%20erzielen.>

Stand: 25.01.2023 09:00 Uhr

Onlinequelle 21:

<https://agile-unternehmen.de/limitierung-in-der-bachelorarbeit/>

Stand: 25.01.2023 09:15 Uhr

Rechtsquellenverzeichnis

1: Sozialgesetzbuch Erstes Buch - Allgemeiner Teil

2: Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung

3: Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbstständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Leipzig, den 18. Februar 2023

Unterschrift: