Arbeitsmarktservice
Österreich

Arbeitsmarktpolitik europäischer Großstädte im Vergleich

Arbeitsmarktindikatoren europäischer Großstädte

Projektleitung AMS:
Maria Hofstätter, Sabine Putz

Projektleitung IHS:
Nikolaus Graf, Helmut Hofer, Uli Schuh, Elfriede Wagner

Institut für Höhere Studien
Institute for Advanced Studies
Vienna

Wien, Februar 2010

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Maria Hofstätter
A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Tel: (+43 1) 331 78–0

ISBN 978-3-85495-…

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **11**

1. Theoretischer Hintergrund: Allgemeine Merkmale und Besonderheiten städtischer Arbeitsmärkte **15**

1.1. Arbeitsleitende Hypothesen ... 15

1.2. Stadtsoziologische Perspektive ... 26

2. Quantitativer Vergleich europäischer Großstädte anhand ausgewählter Arbeitsmarktindikatoren und Auswahl von Referenzstädten **29**

2.1. Ziele und Prämissen des Städtevergleichs ... 29

2.2. Ergebnisse des Städtevergleichs im Detail ... 31

2.3. Zusammenfassung der Ergebnisse des Städtevergleichs ... 40

3. Arbeitsmarktpolitik und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen in Österreich, Deutschland und den Niederlanden **45**

3.1. Die österreichische Arbeitsmarktpolitik ... 45

3.1.1. Strukturen, Institutionen und Akteure ... 47

3.1.2. Passive Arbeitsmarktpolitik ... 57

3.1.3. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich ... 57

3.1.4. Programme und Instrumente ... 58

3.2. Deutschland ... 75

3.2.1. Die deutsche Arbeitsmarktpolitik in den letzten zehn Jahren ... 76

3.2.2. Strukturen, Institutionen und Akteure ... 78

3.2.3. Passive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland ... 80

3.2.4. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Fördern und Fordern ... 81

3.2.5. Programme und Instrumente ... 83

3.3. Niederlande ... 87

3.3.1. Die niederländische Arbeitsmarktpolitik in den letzten zehn Jahren ... 87

3.3.2. Strukturen, Institutionen und Akteure ... 95

3.3.3. Passive Arbeitsmarktpolitik ... 98

3.3.4. Aktive Arbeitsmarktpolitik: Flexicurity ... 103

3.3.5. Programme und Instrumente ... 104

4. Fallstudien ausgewählter Großstädte **111**

4.1. Wien ... 111

4.1.1. Arbeitsmarktsituation ... 113

4.2. Graz ... 115

4.2.1. Arbeitsmarktsituation ... 117

4.3. Linz ... 119
4.3.1. Arbeitsmarktsituation ... 120
4.4. München ... 122
4.4.1. Arbeitsmarktsituation ... 123
4.4.2. Strukturmerkmale der lokalen Arbeitsmarktpolitik ... 125
4.4.3. Problemlagen, Schwerpunkte, Strategien, Zielgruppen ... 127
4.4.3.1. Landesebene ... 127
4.4.3.2. Agentur für Arbeit München ... 128
4.4.3.3. ARGE München ... 128
4.4.3.4. Kommunale Arbeitsmarktpolitik ... 129
4.4.4. Umsetzung ... 129
4.5. Köln ... 143
4.5.1. Arbeitsmarktsituation ... 143
4.5.2. Strukturmerkmale der lokalen AMP ... 145
4.5.3. Problemlagen, Schwerpunkte, Strategien, Zielgruppen ... 147
4.5.3.1. Landesebene ... 147
4.5.3.2. Kommunale Arbeitsmarktpolitik ... 149
4.5.3.3. ARGE Köln ... 149
4.5.3.4. Agentur für Arbeit Köln ... 152
4.5.4. Umsetzung ... 152
4.6. Zusammenfassung und Resümee der deutschen Fallstudien ... 165
4.7. Amsterdam ... 168
4.7.1. Arbeitsmarktsituation ... 171
4.7.2. Strukturmerkmale der lokalen Arbeitsmarktpolitik ... 176
4.7.3. Problemlagen, Schwerpunkte, Strategien und Zielsetzungen ... 177
4.7.3.1. Arbeitsmarktpolitische Instrumente ... 185
4.7.4. Umsetzung ... 203

5. Good Practice Beispiele 217

5.1. Nicht-zielgruppenspezifische Good Practice Beispiele aktiver Arbeitsmarktpolitik in Großstädten ... 217
5.1.1. Köln: Kommunales Bündnis für Arbeit ... 217
5.1.2. Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm ... 218
5.1.3. München: Verbundprojekt Perspektive Arbeit ... 218
5.1.4. München: Gesundheitsförderung ... 219
5.1.5. München: Förderung der beruflichen Weiterbildung ... 219
5.1.6. München: Eingliederungszuschuss (EGZ) ... 220
5.1.7. München: Maßnahmen bei einem Träger oder Arbeitgeber ... 220
5.1.8. Amsterdam: Reichweite von Arbeitsmarktpolitik ... 220
5.2. Good Practice aktiver Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in Großstädten ... 221
5.2.1. Übergangsmanagement Schule – Beruf in Köln ... 221
5.2.2. Köln: Sozialraumorientierung ... 221
5.2.3. Köln und München: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) ... 222
5.2.4. Köln: Pilotprojekte ... 222
5.2.5. München: Vertiefte Berufsorientierung ... 223
5.2.6. Münchner Sonderprogramm gegen Jugendausbildungs- und -arbeitslosigkeit (JuSoPro) 223
5.2.7. München: Vernetzung im Jugendbereich ... 224
5.2.8. München: Solide und aktuelle Datenbasis ... 224
5.2.9. Amsterdam: Ausbildung und/oder Beschäftigung ... 225
5.3. Good Practice aktiver Arbeitsmarktpolitik für Personen mit Migrationshintergrund ... 225

5.4. Good Practice aktiver Arbeitsmarktpolitik für SozialhilfebezieherInnen / Erwerbsfähige Hilfsbedürftige 225
5.4.1. Köln: Kommunal flankierende Leistungen 225
5.4.2. Kölner JobBörsen – Programm 226
5.4.3. ARGE München 226
5.4.4. Soziale Aktivierung in Amsterdam 227

6. Zusammenfassung und Resümee 229

Literaturverzeichnis 239

Abkürzungsverzeichnis 249

Anhang 251

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die in den Vergleich einbezogenen Städte und Regionen 29
Tabelle 2: Allgemeine Bevölkerungs- und Arbeitsmarktkennzahlen 35
Tabelle 3: Allgemeine Kennzahlen der Arbeitsmarktdynamik 36
Tabelle 4: Allgemeine Wohlstandsindikatoren sowie Kennzahlen der Wirtschaftsdynamik... 37
Tabelle 5: Migration 38
Tabelle 6: Allgemeine Kennzahlen zur Altersstruktur der Arbeitslosigkeit und Ausbildung.... 39
Tabelle 7: Übersicht über Gebarung Arbeitsmarktpolitik, 2004-2008, Voranschlag und Erfolg 51
Tabelle 8: Zielwerte der Geschäftsziele 2008 und Zielerreichung 55
Tabelle 9: Verteilung der neu geförderten Personen 73
Tabelle 10: Verteilung der neu geförderten Personen 74
Tabelle 11: Verteilung der geförderten Personen in Qualifizierungsmaßnahmen..... 74
Tabelle 12: Beschäftigungsförderung: Geförderte Personen und Aufwendungen, 2007-2008 75
Tabelle 13: Verteilung der Förderfälle nach Maßnahmenbereichen, 2007-2008..... 75
Tabelle 14: Veränderung des monatlichen Bestands an vorgemerkten Arbeitslosen im Jahresvergleich in % 113
Tabelle 15: Verteilung des Arbeitslosenbestands nach Branchen, Juni 2009 117
Tabelle 16: Branchen mit den höchsten Bestandszuwächsen im Juni 2009 118
Tabelle 17: Struktur der Arbeitslosen in München (April 2009)..... 124
Tabelle 18: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (München, SGB III) 131
Tabelle 19: Eingliederungsbilanz nach §11 SGB III: München (Auszug)..... 132
Tabelle 20: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB III nach Zielgruppen (München) ... 136
Tabelle 21: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (München, SGB II) 138
Tabelle 22: Eingliederungsbilanz nach §54 SGB II: München (Auszug) 139
Tabelle 23: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB II nach Zielgruppen (München) 142
Tabelle 24: Struktur der Arbeitslosen in Köln (April 2009) 145
Tabelle 25: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (Köln, SGB III)..... 153
Tabelle 26: Eingliederungsbilanz nach §11 SGB III: Köln (Auszug) 155
Tabelle 27: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB III nach Zielgruppen (Köln)..... 158
Tabelle 28: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (Köln, SGB II)..... 160
Tabelle 29: Eingliederungsbilanz nach §54 SGB II: Köln (Auszug) 161
Tabelle 30: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB II nach Zielgruppen (Köln)..... 164
Tabelle 31: Arbeitsmarktkennzahlen nach dem Labour-Force-Konzept 169

Tabelle 32: Vierzig größte Unternehmen nach Anzahl der MItarbeiterInnen, Stand Oktober 2008 174
Tabelle 33: Berufsbevölkerung nach Arbeitsmarktstatus, Stand Oktober 2008 175
Tabelle 34: Wohnbevölkerung nach Arbeitsmarktstatus und Pendelbewegung, Stand Oktober 2008 175
Tabelle 35: Berufsbevölkerung nach Alter und Ausbildung, Stand Oktober 2008 175
Tabelle 36: Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Art der Beschäftigung, Oktober 2008 176
Tabelle 37: Mitteleinsatz-Budgetplan 2008 204
Tabelle 38: Verteilung KlientInnenbestand Juli 2008 204
Tabelle 39: Entwicklung der Zugänge in Sozialhilfe, 2001 bis 2007 205
Tabelle 40: Verteilung der Zugänge nach Nationalität im Vergleich zur Bevölkerung, 2001-2007 206
Tabelle 41: Verteilung der Zugänge nach Alter im Vergleich zur Bevölkerung, 2001-2007 . 206
Tabelle 42: Abgangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung nach zwei Jahren ohne Teilnahme an einem Betreuungspfad 207
Tabelle 43: Einsatz von Instrumenten nach Zielgruppen in Prozent (2001-2007) 210
Tabelle 44: Chance auf reguläre Beschäftigung innerhalb von zwei Jahren nach Zugang in Leistungsbezug ohne Maßnahmenteilnahme sowie mit Maßnahmenteilnahme nach Zielgruppen 211

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verweildauer in Arbeitslosigkeit nach höchstem Bildungsabschluss (Österreich 2008) 21
Abbildung 2: Bildungsstruktur nach Arbeitsmarktstatus (Österreich 2007) 22
Abbildung 3: Bildungsstruktur der Arbeitslosen nach Region (Österreich 2008) 23
Abbildung 4: Bildungsstruktur der Arbeitslosen nach Nationalität (Österreich 2007) 24
Abbildung 5: Zusammensetzung der Vergleichbarkeitsindices 41
Abbildung 6: Abdeckung der Vergleichbarkeitsindices 41
Abbildung 7: Ergebnisse von Gesamtindex 1: Alle Städte, Minimum an Information ohne Bundesländer 42
Abbildung 8: Ergebnisse von Gesamtindex 1: Reduziertes Sample von Vergleichsstädten, Maximum an Information, ohne Bundesländer 43
Abbildung 9: Ergebnisse von Gesamtindex 3: Alle Städte, Minimum an Information, mit Bundesländern 43
Abbildung 10: Ergebnisse von Gesamtindex 4: Reduziertes Sample von Vergleichsstädten, Maximum an Information, mit Bundesländern 44
Abbildung 11: Aufbau des BSC als Instrument der Qualitätskontrolle 56
Abbildung 12: Ergebnisse von Gesamtindex 1: Alle Städte, Minimum an Information ohne Bundesländer 83
Abbildung 13: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Niederlanden, 1970 bis 2006 88
Abbildung 14: Umsetzungsstruktur von AMP und PES in den Niederlanden 96
Abbildung 15: Bezugszeitraum nach Maßgabe des Beschäftigungsnachweises 100
Abbildung 16: Arbeitslosenquoten in München (April 2009) 125
Abbildung 17: Arbeitslosenquoten in Köln (April 2009) 145
Abbildung 18: Bevölkerungsentwicklung Amsterdam, 1984 bis 2008: 169
Abbildung 19: Wirtschaftsstruktur nach Produktionsleistung, 1995/2006: 171
Abbildung 20: Wirtschaftsstruktur nach Beschäftigung, 1995/2006: 173
Abbildung 21: ‚Partizipationsleiter' – Stufenbau zur sozialen und beruflichen Integration .. 180
Abbildung 22: Instrumente nach Betreuungsstufen 203
Abbildung 23: Darstellung der kumulativen Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Integrationsmaßnahmen über den Zeitraum 2001 bis 2007 208
Abbildung 24: Effektivität von Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung nach Zielgruppen 212
Abbildung 25: Effektivität von Coachingmaßnahmen nach Zielgruppen 213
Abbildung 26: Effektivität von Berufspraktika nach Zielgruppen 214
Abbildung 27: Effektivität von Berufsorientierung nach Zielgruppen 215

Einleitung

Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktperformance werden von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Neben wirtschaftlichen und konjunkturellen Faktoren beeinflussen auch strukturelle und infrastrukturelle, institutionelle und regionale Gegebenheiten das Arbeitsmarktgeschehen. Dass auch bei guter Wirtschaftslage in den letzten Jahren keine Vollbeschäftigung erreicht wurde, deutet darauf hin, dass ein großer Teil der Arbeitslosigkeit in Österreich und in Wien auf strukturelle Ursachen zurückzuführen sein könnte. Auch Institutionen des Arbeitsmarktes beeinflussen die Höhe der strukturellen Arbeitslosigkeit mit. In der Literatur (vgl. etwa Bach et al. 2009 oder Layard und Nickel 1998, Martin 2000) werden neben Lohnsetzungsmechanismen, der Höhe und Dauer von Lohnersatzleistungen, Steuern und Abgaben auf Arbeit, Regelungen bezüglich Kündigungsschutz auch Maßnahmen und Programme von aktiver Arbeitsmarktpolitik genannt. In Form von Vermittlungsdienstleistungen kann aktive Arbeitsmarktpolitik beispielsweise Informationsdefizite auf beiden Seiten des Marktes abbauen und so zu einer Verbesserung und Beschleunigung von Arbeitsmarktmatching führen (vgl. etwa Walwei 1996). Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung sowohl der beruflichen als auch der geografischen Mobilität oder zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie können die Flexibilität von ArbeitnehmerInnen erhöhen. Qualifizierungsmaßnahmen können dazu beitragen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Arbeitskräften besser auf die Nachfrage der Unternehmen abzustimmen und so zu einem Abbau struktureller Arbeitslosigkeit beitragen.

Neben anderen Arbeitsmarktinstitutionen ist aktive Arbeitsmarktpolitik ein Faktor, welcher dazu beitragen kann, die strukturelle Arbeitslosigkeit zu vermindern. Programme aktiver Arbeitsmarktpolitik können einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leisten, wobei auch wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Programmtypus und TeilnehmerInnenmerkmale die Integrationswirkung stark beeinflussen.

Neben wirtschaftlichen und institutionellen Faktoren beeinflussen auch geografische und räumliche Gegebenheit das Arbeitsmarktgeschehen. Das gegenständliche Forschungsprojekt geht von der Hypothese aus, dass sich typisch städtische Arbeitsmärkte von nicht städtischen Arbeitsmärkten unterscheiden und sich daher schon aus Gründen der Urbanität bestimmte Anforderungen an die Konzeption von aktiver Arbeitsmarktpolitik ergeben.

Eine Reihe von Hypothesen und Argumenten stützt diese Annahme. Hier sollen nur einige exemplarisch herausgegriffen werden: Spezielle Merkmale städtischer Arbeitsmärkte könnten sich beispielsweise schon aus einem ähnlich gelagerten industriegeschichtlichen Hintergrund ergeben. Der Prozess der Industrialisierung betraf mit Einschränkungen Städte in stärkerem Maß als ländliche Regionen. Der Prozess der Globalisierung kann dazu führen, dass höher entwickelte Städte ihre klassischen Standortvorteile, wie etwa die Verfügbarkeit

von Arbeitskräften und Infrastruktur, zunehmend verlieren. Mit der Abwanderung von Industrien könnten Städte auch klassische Beschäftigungsfelder im gering-qualifizierten Bereich verlieren. Darüber hinaus sind Städte häufig administrative Zentren. Der Bereich der öffentlichen Verwaltung stellt ein mehr oder weniger typisch städtisches Beschäftigungsfeld dar. Ähnliches gilt im Hinblick auf kulturelle und kreative Dienstleistungen. Theater, Zeitungsredaktionen und Fernsehsender sind eher in Städten als in ländlicher Umgebung angesiedelt. Tendenziell weisen Städte einen höheren Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor auf. Städte stellen typischerweise auch überregionale Bildungszentren dar und verfügen über entsprechend höherqualifizierte Bildungsangebote. Städtische Bevölkerung weist in der Regel ein höheres Maß an Mobilität auf. Die Wege sind kürzer und die Verkehrsinfrastruktur ist besser entwickelt. Dies kann eine Rahmenbedingung für eine entsprechend höhere Arbeitsmarktfluktuation darstellen. Das gesellschaftliche Zusammenleben in Städten ist tendenziell durch ein höheres Maß an ‚Anonymität' geprägt. Im Vergleich zu ländlichen Regionen und Kleinstädten sind die sozialen Netze in Großstädten weniger dicht. Zudem sind Städte eher als ländliche Regionen Ziel von Wanderungs- und Migrationsbewegungen. Dies kann die Entwicklung von sozialer Isolation beschleunigen oder zur Herausbildung von Randmilieus führen.

Ohne im Rahmen dieser Einleitung letztendlich den Nachweis über die Richtigkeit und Zulässigkeit von Annahmen antreten zu können, soll die Aufzählung die Aufmerksamkeit auf typisch städtische Rahmenbedingungen von Arbeitsmärkten und Arbeitsmarktperformance lenken. Gleichzeitig ist hervorzuheben, dass sich Städte untereinander unterscheiden und städtische Arbeitsmarktperformance nicht ausschließlich von Urbanität determiniert ist. Dies leitet zur Frage, welche Faktoren für typisch städtische Arbeitsmärkte relevant sind, worin die Eigenschaften und Probleme typisch städtischer Arbeitsmärkte bestehen und welche Konsequenzen sich daraus für die Konzeption und Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitik ergeben. Die Motivation des gegenständlichen Forschungsprojekts besteht darin, Beispiele von Arbeitsmarktstrukturen, Programmen und Instrumenten zu identifizieren, die speziell im städtischen Kontext erfolgsversprechend sind und daher als ‚*Good Practice*' Beispiele städtischer Arbeitsmarktpolitik herangezogen werden können. Im Rahmen von Fallstudien werden die Strukturen, Maßnahmen und die Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik in europäischen Großstädten aufgearbeitet.

In einem ersten Teil werden zunächst theoretische Ansätze zur Beschreibung und Analyse städtischer Arbeitsmärkte präsentiert. Aufbauend auf Hypothesen werden Indikatoren entwickelt, die diese speziellen Merkmale abdecken sollen. Diese Indikatoren werden für ein erweitertes Set europäischer Großstädte quantifiziert. In diesen Städtevergleich sind Wien, Linz und Graz und darüber hinaus acht deutsche, vier nordische Städte sowie Amsterdam einbezogen. Auf Grundlage des Städtevergleichs wurden München, Köln und Amsterdam als internationale Vergleichsstädte gewählt. Für die Fallbeispiele werden im dritten Teil die nationalen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen aufgearbeitet. Im vierten Teil werden umsetzungsrelevante Strukturen, Programme und Instrumente sowie die Umsetzung

aktiver Arbeitsmarktpolitik in den untersuchten Großstädten dargestellt. Auf Grundlage von Interviews mit Akteuren ‚vor Ort' werden im fünften Teil ‚*Good Practice*' Beispiele städtischer Arbeitsmarktpolitik präsentiert.

Das Forschungsprojekt war in weiten Teilen auf die Unterstützung externer Personen und Organisationen angewiesen, ohne die eine Fertigstellung nicht möglich gewesen wäre. Wir danken für die Zurverfügungstellung von Daten und Dokumenten bzw. das telefonische Interview:

- Guido Feldhaus / Bundesagentur für Arbeit
- Christiane Papenroth / Bundesagentur für Arbeit
- Peter Welters / Agentur für Arbeit Köln
- Wolfgang van Ooyen / Agentur für Arbeit Köln
- Anja Daub / Agentur für Arbeit Köln
- Hans-Josef Simon / Agentur für Arbeit Köln
- Klaus Müller-Starmann / ARGE Köln
- Barbara Skora / Stadt Köln, Amt für Wirtschaftsförderung
- Ottmar Schader / ARGE München
- Ingrid Schweitzer / ARGE München
- Kathrin König / Agentur für Arbeit München
- Ingeborg Liebhaber / Agentur für Arbeit München
- Hermann Schmidbartl / Agentur für Arbeit München
- Dienstuhl Daniela / Agentur für Arbeit München
- Walter Ruggaber / Stadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft
- Robert Hanslmaier / Stadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft
- Roland Engkvist / The Stockholm Office of Research and Statistics
- Liisa Nuuttila / City of Helsinki Urban facts, Library
- Bent Regner Andersen / City of Copenhagen, Statistics Copenhagen
- Statistics Norway, Library and Information Centre
- Barbara Rauscher / Stadt Graz – Präsidialamt, Referat für Statistik, Druck- und Kopierservice
- Dietmar Bartl / Magistrat der Landeshauptstadt Linz
- Marco De Brito / AMS Landesgeschäftsstelle Steiermark
- Dr. Johannes Graf / Leiter der regionalen Geschäftsstelle AMS Graz
- Mag. Ewald Warras / Leiter der regionalen Geschäftsstelle AMS Linz
- Dipl. Ing. Bernhard Rieder / Stadtvermessungsamt Magistrat Graz
- Theo Keulen, UWV Niederland.

1. Theoretischer Hintergrund: Allgemeine Merkmale und Besonderheiten städtischer Arbeitsmärkte

„Überall in Europa sind Städte unstreitig Motoren des Wirtschaftswachstums. In praktisch allen europäischen Ländern sind städtische Gebiete die wichtigsten Erzeuger von Wissen und Innovation – die Zentren einer immer globaler werdenden Weltwirtschaft."

Dies schreibt die Europäische Kommission 2007 im Bericht: „Zustand der europäischen Städte" (EC 2007:7). Tendenziell steigt der Beitrag zum Wirtschaftswachstum mit der Größe der Stadt. Die Millionenstädte in der EU haben BIP-pro-Kopf-Werte von im Schnitt 25% über dem Wert der EU als Ganzes. Obwohl sich viele der wichtigsten Beschäftigungszentren Europas innerhalb von Städten finden, sind die Beschäftigungsquoten in den Städten oft unterdurchschnittlich und die Arbeitslosenquoten höher. „Besondere Herausforderungen resultieren oftmals aus Konzentrationen von vergleichsweise benachteiligten Gruppen in bestimmten Stadtvierteln und einem damit verbundenen Ungleichgewicht zwischen den verfügbaren Qualifikationen und den von einer zunehmend wissensbasierten Wirtschaft benötigten Qualifikationen." (EC 2007:12) Die Tertiärisierung der Wirtschaft ist in den Großstädten schon sehr weit fortgeschritten, in den fünf größten städtischen Arbeitsmärkten in der EU-27 (London, Paris, Berlin, Madrid und Rom) entfallen auf die Beschäftigung im Dienstleistungssektor zwischen 80% und 90% aller Arbeitsplätze (vgl. EC 2007:7).

Der Bildungsstand von Stadtbevölkerungen ist überdurchschnittlich hoch: „Diese Konzentrationen von Menschen mit hohem Bildungsstand spielen eine entscheidende Rolle für die Entwicklung einer Wissensgesellschaft und die Nutzung des damit verbundenen wirtschaftlichen Potenzials." (vgl. EC 2007:15) Auf der anderen Seite ist die Gefahr sozialer Ausgrenzung für Menschen mit niedrigem Bildungsstand sehr hoch. „Sich dieser Dualität zuzuwenden, bildet den Kern der Herausforderung, vor der Städte in Bezug auf den sozialen Zusammenhalt stehen." (EC 2007:16)

Um die Besonderheiten städtischer Arbeitsmärkte (wie das oben genannte Beschäftigungs-paradoxon) näher zu analysieren, werden im nächsten Kapitel Hypothesen formuliert.

1.1. Arbeitsleitende Hypothesen

„Die Arbeitsmarktverhältnisse vor Ort bestimmen in hohem Maß den Erfolg der dort eingesetzten Arbeitsmarktpolitik." Mit dieser Feststellung beginnt der IAB seinen Kurzbericht über die Typisierung regionaler Arbeitsmärkte in Deutschland (Dauth/Hirschenauer/Rüb 2008). Es werden Arbeitsagenturen, die sich hinsichtlich ihrer Rahmenbedingungen ähnlich sind, zu je einem Typ zusammengefasst und können im Rahmen eines Benchmarkings nun sinnvoll miteinander verglichen werden. Folgende Indikatoren werden für die Typisierung der regionalen Arbeitsmärkte verwendet: Arbeitslosenquote, Saisonspanne, Bevölkerungsdichte,

Tertiärisierungsgrad, Arbeitsplatzbesatz und eine sogenannte Umgebungsvariable. Zur Typisierung werden also ausschließlich Faktoren genannt, die zwar den Erfolg der Arbeitsmarktpolitik beeinflussen, die jedoch ihrerseits von den Arbeitsagenturen nicht bis nur wenig beeinflusst werden können.

In der vorliegenden Studie sollen u.a. die Besonderheiten städtischer Arbeitsmärkte herausgearbeitet werden und spezifische Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik und -verwaltung einer Großstadt identifiziert werden. Darüber hinaus sollten mit Wien vergleichbare Großstädte gefunden werden, aus deren Arbeitsmarktpolitik Good Practice Beispiele abgeleitet und für Wien Lerneffekte erzielt werden können.

Durch die Formulierung von Hypothesen soll klar werden, welche Indikatoren zur Differenzierung bzw. zum Vergleich von Städten bzw. ihrer Arbeitsmärkte notwendig sind. Die ersten drei Hypothesen stellen die implizite Grundlage der Studie dar:

(H1) *Es gibt typische städtische Arbeitsmärkte. Diese unterscheiden sich signifikant von nicht-städtischen Arbeitsmärkten.*

(H2) *Städte unterscheiden sich untereinander in ihrer Arbeitsmarktperformance.*

(H3) *Die Arbeitsmarktperformance wird von verschiedenen Faktoren bestimmt. Manche dieser Faktoren können von PES[1] beeinflusst werden (endogene Faktoren), manche nicht oder nur kaum (exogene Faktoren).*

Die folgenden fünf Hypothesen bauen auf den Erkenntnissen der deutschen Arbeitsmarktforschung auf (vgl. Dauth/Hirschenauer/Rüb 2008):

(H4) *Je höher die Arbeitslosenquote, desto schlechter ist die Arbeitsmarktlage und desto schwieriger ist die Vermittlung bzw. Re-Integration in Beschäftigung.*

(H5) *Je höher die Saisondynamik, desto besser sind die Vermittlungschancen.*

(H6) *Je höher die Arbeitsplatzdichte, desto höher sind die Vermittlungschancen.*

(H7) *Je höher der Tertiärisierungsgrad, desto besser sind die Vermittlungschancen.*

Wir formulieren weitere Hypothesen bezüglich struktureller Rahmenbedingungen, welche die Vermittlungschancen der Arbeitslosen und damit die Zielerreichung der Arbeitsmarktpolitik beeinflussen. Es gilt zu beachten, dass die Einflussfaktoren ihrerseits nicht voneinander unabhängig sind.

Die folgenden zwei Arbeitshypothesen nehmen die Wirtschafts- und Beschäftigungsdynamik in den Blick:

[1] PES … Public Employment Service – siehe auch Abkürzungsverzeichnis.

(H8) Je geringer das regionale Wirtschaftswachstum, desto schwieriger ist die Vermittlung der Arbeitslosen.

(H9) Je geringer das regionale Beschäftigungswachstum, desto schwieriger ist die Vermittlung der Arbeitslosen.

Das Arbeitskräftepotential mit seiner spezifischen Qualifikation stellt einen wesentlichen Standortfaktor für den regionalen Wirtschaftsraum dar (vgl. u.a. Lassnigg et al. 2009). Es ist evident, dass in den OECD-Staaten mit steigendem Bildungsabschluss das Arbeitslosigkeitsrisiko sinkt. Davon ausgehend werden weitere Hypothesen abgeleitet:

(H10) Je schlechter der Bildungsstand der Arbeitslosen, desto schwieriger ist ihre Vermittlung.

(H11) Je stärker sich der Bildungsstand der Arbeitslosen vom Bildungsstand der Beschäftigten unterscheidet, desto schwieriger ist die Vermittlung der Arbeitslosen.

(H12) Je höher Branchen-, Berufs- und Bildungsmismatch, desto schwieriger ist die Vermittlung der Arbeitslosen.

(H13) Je schlechter der Bildungsstand der Arbeitslosen, desto höher ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen bzw. Langzeitbeschäftigungslosen.

(H14) Der Bildungsstand arbeitsloser AusländerInnen ist schlechter als jener von arbeitslosen InländerInnen.

(H15) Der Bildungsstand der Arbeitslosen in urbanen Gebieten ist schlechter als jener in ländlichen und klein- bis mittelstädtischen Regionen.

In Österreich ist die Arbeitslosenquote von AusländerInnen höher als jene von ÖsterreicherInnen (2008: 8,1% versus 5,5%). Daraus leiten wir folgende Hypothese ab:

(H16) EU-Drittstaaten-AusländerInnen sind schwerer vermittelbar als ÖsterreicherInnen und EU-AusländerInnen.

Mit einigen Arbeitshypothesen, welche sich wiederum auf die Besonderheiten städtischer Arbeitsmärkte beziehen, schließt sich der Kreis der Arbeitshypothesen.

(H17) Je größer die Stadt, desto höher ist die Arbeitsmarktdynamik.

(H18) Der soziale Druck, nicht arbeitslos zu sein, ist in ländlichen Gebieten größer als in urbanen Regionen.

(H19) Je höher der soziale Druck, nicht arbeitslos zu sein, in einer Region ist, desto leichter ist die Vermittlung der Arbeitslosen.

Bevor die obigen Hypothesen mit empirischen Befunden konfrontiert bzw. auf theoretischer Ebene erörtert werden, erscheint uns ein knapper Exkurs zur Erläuterung des Begriffs ‚Vermittlungswahrscheinlichkeit' sinnvoll:

Exkurs: Vermittlungswahrscheinlichkeit

Es sind wesentlich mehr erwerbsaktive Personen von Arbeitslosigkeit betroffen, als die Arbeitslosigkeits-Bestandszahlen nahe legen. So waren in Österreich im Jahr 2008 durchschnittlich rd. 212.300[2] Menschen arbeitslos. Tatsächlich wurden jedoch rd. 920.200 Zugänge in die Arbeitslosigkeit registriert (wobei manche Personen mehrmals im Jahr in die Arbeitslosigkeit eintreten). Die durchschnittliche Verweildauer[3] in Arbeitslosigkeit betrug 88 Tage.

Wenn man über Arbeitslosigkeitsrisiko und Vermittlungswahrscheinlichkeit nachdenkt, ist es sinnvoll, zwischen dem Risiko, arbeitslos zu werden, und dem Risiko, länger in Arbeitslosigkeit zu verweilen, zu unterscheiden. Diese Risiken sind zum einen von verschiedenen, zeitlich variablen Rahmenbedingungen wie dem Wirtschaftswachstum abhängig. Zum anderen sind sie in der Erwerbsbevölkerung nicht gleich verteilt. Dies wird am Beispiel der Variable Alter deutlich:

Mit der Relation Zugang zur Arbeitslosigkeit zu Arbeitskräftepotential bekommt man ein Maß für das Risiko, arbeitslos zu werden. Im Jahr 2007 lag dies für das gesamte Arbeitskräftepotential im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) bei 0,25, d.h. statistisch gesehen lag die Wahrscheinlichkeit für Erwerbspersonen, in diesem Jahr arbeitslos zu werden, bei 25%. Die AMS-Statistik zeigt nun, dass das Risiko, arbeitslos zu werden, mit zunehmendem Alter sinkt: Im Jahr 2008 war das Risiko für 20- bis 24-jährige Erwerbspersonen, arbeitslos zu werden, bei 0,43 für 40- bis 44-Jährige bei 0,22 und für 60- bis 64-Jährige bei 0,18.

Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit steigt hingegen mit dem Alter stetig: 20- bis 24-jährige Arbeitslose waren im Jahr 2008 durchschnittlich 62 Tage arbeitslos, 40- bis 44-Jährige 97 Tage und 60- bis 64-Jährige 171 Tage.

Die Verweildauer wird hier als Indikator für die Vermittlungswahrscheinlichkeit bzw. -schwierigkeit gesehen.

---

[2] Soweit nicht anders angegeben stammen die Zahlen aus der BALI-Datenbank des BMASK.

[3] Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende einer Arbeitslosigkeit liegt. Sie kann nur aus Abgangsmengen berechnet werden. Dabei bleiben Unterbrechungen bis zu 28 Tagen unberücksichtigt.

Ausführungen zu den Hypothesen (H1), (H2) und (H6) über städtische Arbeitsmärkte

Merkmale und Besonderheiten städtischer Arbeitsmärkte ergeben sich aus besonderen Rahmenbedingungen. Hier sollen nur einige Faktoren aufgezählt werden: Auf der Nachfrageseite ist relevant, dass Städte in der Regel administrative, kreative, kulturelle und, zumindest in der Vergangenheit, industrielle Zentren darstellen. Städte weisen tendenziell ein höheres Wohlstandsniveau und ein differenziertere Wirtschafts- und Arbeitsplatzstruktur auf. Das Bruttoregionalprodukt pro Kopf der Millionenstädte in der EU liegt um ein Viertel über dem Wert der gesamten EU. Städte sind zugleich Bildungs- und Forschungszentren. Das Angebot von höherqualifizierten Bildungseinrichtungen ermöglicht den BewohnerInnen den Zugang zu Bildung und Qualifizierung. Das Angebot an höher-qualifizierten Arbeitskräften fördert wiederum die Ansiedlung innovativer Unternehmen. Diese schaffen mit Forschungsaktivitäten zum einen hoch-entwickelte Arbeitsplätze, zum anderen tragen erfolgreiche Innovationsaktivitäten positiv zum Wirtschaftswachstum bei. Städte sind durch ein höheres Maß an Infrastruktur, Erreichbarkeit und Mobilität geprägt. Sie sind häufiger das Ziel von Wanderungs- und Migrationsbewegungen. Auf der Angebotsseite sind spezielle soziodemographische und soziokulturelle Merkmale relevant. Der Anteil höher sowie gering qualifizierter Arbeitskräfte ist in den Städten tendenziell höher. Die Tendenz einer Bildungspolarisierung kann durch die Zuwanderung von MigrantInnen mit durchschnittlich niedrigeren Bildungsabschlüssen verstärkt werden.

Städte weisen eine Reihe von Rahmenfaktoren auf, die prinzipiell zu einer günstigen Arbeitsmarktentwicklung beitragen können. Gleichzeitig bestehen für städtische Arbeitsmärkte aber auch spezifische Risiken. Vieles deutet darauf hin, dass diese Risiken durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, durch Strukturwandel, Globalisierung und Migration zusätzlich verschärft werden können. Der Stadt- und Regionalökonom Dieter Läpple etwa diagnostiziert, dass „in der Folge des globalen Strukturwandels die Städte ihre Rolle als privilegierte Zentren industrieller Produktion weitgehend verloren“ haben (Läpple 2006). Er sieht die Massenarbeitslosigkeit in den Städten konzentriert, verursacht durch die Deindustrialisierung. Zugleich entstanden jedoch durch die Herausbildung neuer Formen von wissensbasierten Ökonomien neue Entwicklungschancen für die Städte. Die Wissensökonomie stützt sich auf intellektuelle und kreative Arbeit, soziale Interaktion und Vernetzung. Doch nicht alle Städte und nicht alle Stadtteile konnten diese Chancen gleichermaßen nutzen, dies führte zu einer „Polarisierung der Stadtentwicklung“ (Läpple 2006:3, siehe auch Glaeser 1996, Florida 2005). Als Beispiele für gelungene Transformation mit entsprechender Beschäftigungsdynamik nennt Läpple Hamburg, München, Frankfurt/Main, Köln, Düsseldorf, Stuttgart. Als Verlierer im Transformationsprozess sieht er die traditionellen Industriestädte wie die Ruhrgebietsstädte oder Braunschweig/Salzgitter, und vor allem die ostdeutschen Städte.

Läpple sieht Gewinner und Verlierer des Umbruchs städtischer Arbeitswelten. Der Strukturwandel führte zu einer starken Segmentierung des Arbeitsmarktes: Das ‚Segment

der Ausgegrenzten' teilt sich in Langzeitbeschäftigungslose, die mit dem Strukturwandel ihre Arbeitsplätze verloren haben und Jugendliche (meist mit migrantischem Hintergrund), die aufgrund mangelhafter Qualifikation den Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht schaffen. Das ‚Risiko-Segment' besteht ebenfalls aus nur gering qualifizierten Arbeitskräften, die mit den steigenden Qualifikationsanforderungen kaum mehr mithalten können und auf oft prekäre einfache Jobs angewiesen sind. Das ‚mittlere Segment' wird von den Stammbelegschaften der großen Industrie- und traditionellen Dienstleistungsunternehmen gebildet. Das oberste Segment ist jenes der ‚wissens- und kulturbasierten Dienstleistungen'. Für sie soll der städtische Arbeitsmarkt eine breite Vielfalt an Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Unternehmen auf der anderen Seite suchen einen ausreichend konzentrierten und vielfältigen Pool an flexiblen, hochqualifizierten und kreativen Arbeitskräften. Sie und das oberste Arbeitsmarktsegment verstärken sich in den aufsteigenden Städten gegenseitig und lösen eine kumulative Dynamik zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage aus.

Zirkuläre kumulative Prozesse erklären auch in der Polarisationstheorie interregionale Entwicklungsunterschiede: Ausgangspunkt ist, dass die Produktionsfaktoren nicht vollständig bzw. nur selektiv mobil sind und die Regionen unterschiedlich gut mit diesen Faktoren ausgestattet sind. Prosperierende Regionen ziehen nun qualifizierte Arbeitskräfte und Kapital an, dadurch steigt das Innovationspotential, Investitionen werden getätigt. Die regionale Nachfrage steigt weiter, das verspricht noch mehr Gewinne und lockt weiter Investitionen an. Dadurch verlieren die peripheren Regionen noch mehr qualifizierte Arbeitskraft und Kapital, während prosperierende Regionen ihre Wettbewerbsvorteile absichern (vgl. Maier/Tödtling 1996).

Ausführungen zu den bildungsbezogene Hypothesen ((H10) bis (H15))

International ist nicht nur der Zusammenhang zwischen Bildung und Erwerbsbeteiligung empirisch belegt, sondern auch zwischen Bildung und Arbeitslosigkeit (vgl. OECD 2007: 124ff).[4] Auch für Österreich zeigt sich: Das Risiko, arbeitslos zu werden, sinkt mit steigendem Bildungsabschluss: Für Personen mit maximal einem Pflichtschulabschluss lag 2007 der Risiko-Indikator bei 0,55, für LehrabsolventInnen bei 0,20, für AkademikerInnen nur bei 0,06.[5]

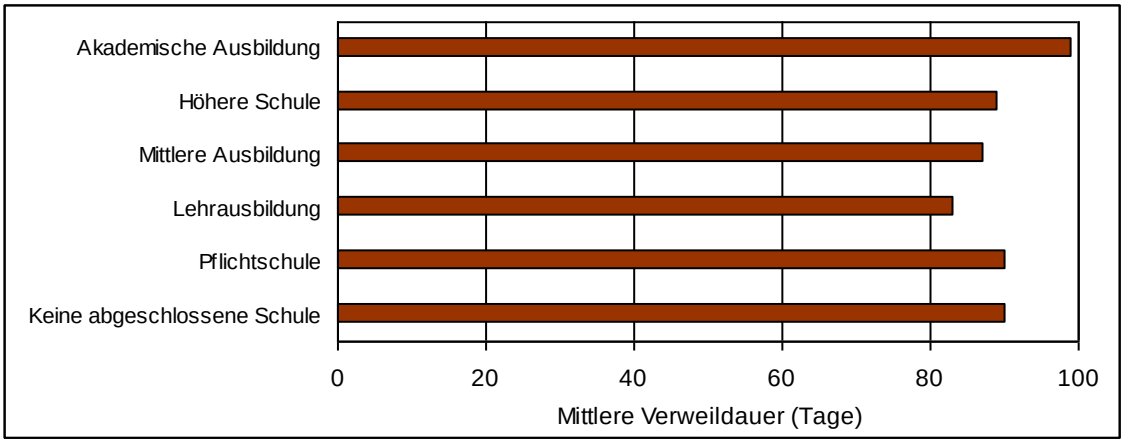
Bezüglich des Risikos, länger arbeitslos zu bleiben, gibt es jedoch keinen linearen Zusammenhang mit dem Niveau des Bildungsabschlusses: Personen mit Lehrausbildung, mit mittlerem oder höherem Schulabschluss weisen im Schnitt die niedrigsten Verweilzeiten

[4] Es gibt verschiedene theoretische Ansätze zur Erklärung des positiven Zusammenhangs zwischen Bildung und Arbeitsmarktchancen. Am bedeutsamsten sind wohl die Humankapitaltheorie, die Signaltheorie und die Segmentationstheorie. Gemeinsam ist den verschiedenen Ansätzen die Abkehr von der alten neoklassischen Annahme der Homogenität des Faktors Arbeit.

[5] Berechnet aus den Arbeitslosenzahlen der BALI-Datenbank und dem Arbeitskräftepotential aus der Arbeitskräfteerhebung.

auf, AkademikerInnen die höchste (aufgrund der hohen Streuung der Dauer der Arbeitslosigkeit sind die Mittelwertunterschiede zwischen den Bildungsgruppen statistisch nicht signifikant).

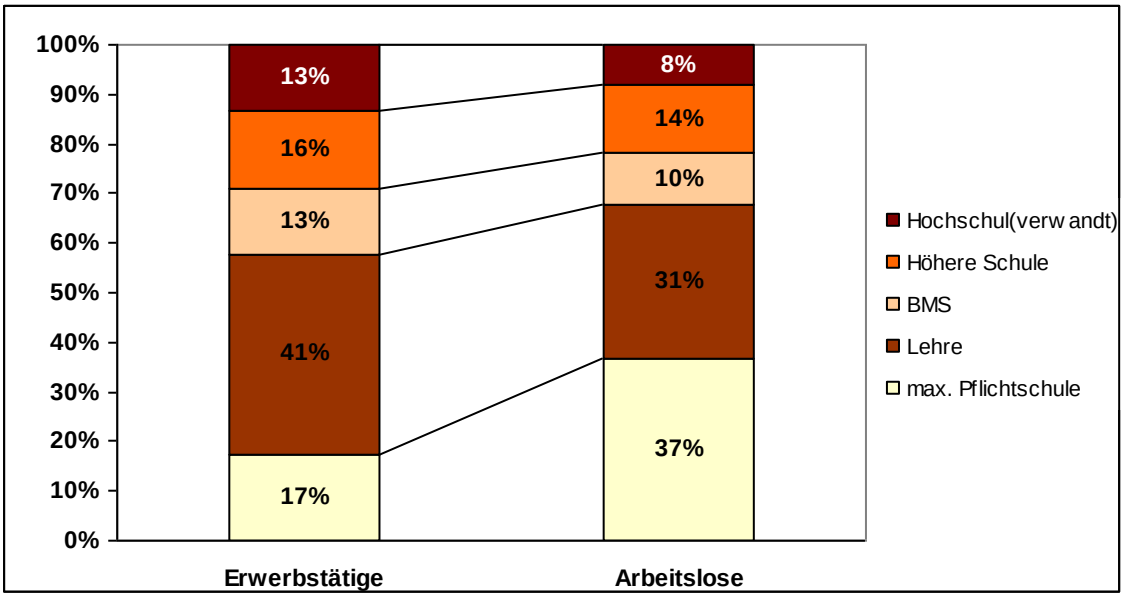
Abbildung 1: Verweildauer in Arbeitslosigkeit nach höchstem Bildungsabschluss (Österreich 2008)



Quelle: BMASK (BALI-Datenbank), eigene Darstellung.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist je nach Bildungsabschluss unterschiedlich verteilt. Dementsprechend unterscheidet sich die Bildungsstruktur der Arbeitslosen von jener der Beschäftigten: Während unter den Erwerbstätigen der Anteil der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bei nur 17% liegt, haben unter den Arbeitslosen 37% keine formale Ausbildung. Auf der anderen Seite sind bei den Erwerbstätigen die Anteile aller anderen Bildungsgruppen höher, insbesondere der LehrabsolventInnen und der AkademikerInnen.

Abbildung 2: Bildungsstruktur nach Arbeitsmarktstatus (Österreich 2007)



Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Stimmt das in den offenen Stellen ausgeschriebene Qualifikationsprofil nicht mit jenem der Arbeitssuchenden überein, spricht man von einem qualifikationsbedingtem Mismatch am Arbeitsmarkt. Unter der Annahme, dass Erwerbstätige – weil sie beschäftigt sind – die nachgefragten Qualifikationen besitzen, deuten große Unterschiede in der Bildungsstruktur zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen auf einen hohen qualifikationsbedingten Mismatch am Arbeitsmarkt hin.

Mismatch-Indikatoren sollen den Mismatch, d.h. das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und unbesetzten Stellen, erfassen bzw. festhalten, wieweit der Arbeitsmarkt vom optimalen Matching von Angebot und Nachfrage entfernt ist.

Im Folgenden wird zur Berechnung des Mismatch der Indikator von Jackman/Roper (1987) verwendet.[6] Mismatch wird hier als Abstand zwischen der Arbeitslosenrate und einer ‚optimalen' Rate definiert, die dann erreicht ist, wenn das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen in allen Mikromärkten gleich.[7]

2008 lag der Indikatorenwert nach Jackman/Roper für den Bildungsmismatch in Österreich bei 0,18, d.h. 18% der Arbeitslosen müssten ihren Bildungsabschluss verändern, um eine

[6] $MM = \frac{1}{2}\sum\left|\frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V}\right|$

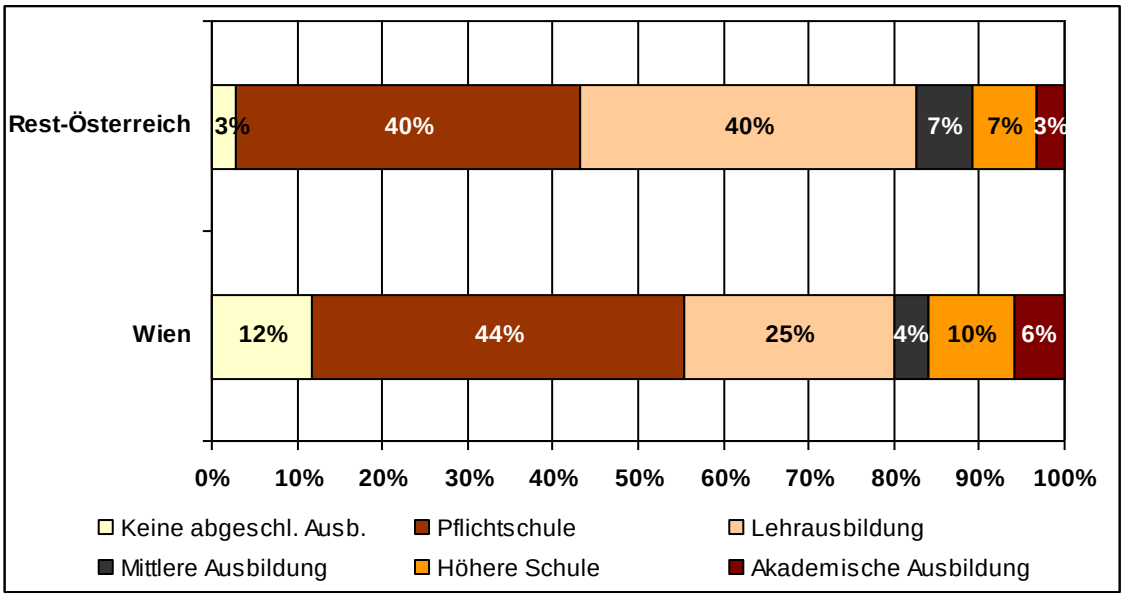
[7] Zur Diskussion der Stärken und Schwächen verschiedener Mismatch-Indikatoren siehe Leitner/Wagner/Prenner (2007).

gleichmäßige Verteilung des Stellenandrangs zu erreichen. Der Berufsmismatch lag bei 0,12, der Branchenmismatch bei 0,17.[8]

Während im restlichen Österreich im letzten Jahrzehnt die Bildungsexpansion weiter fortschritt (der Anteil der Bevölkerung mit maximal einem Pflichtschulabschluss sank, und die Anteile aller anderen Bildungskategorien stiegen an), geht in Wien die Tendenz eher in Richtung Polarisierung: Der Anteil der AkademikerInnen nimmt kontinuierlich zu, während der Anteil der Bevölkerung mit maximal Pflichtschulabschluss zuletzt kaum mehr gesunken ist. Damit hat sich der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Berufsausbildung bzw. ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II in Wien und Gesamtösterreich angeglichen (vgl. Lassnigg et al. 2009). Da jedoch der Anteil der Arbeitslosen mit maximal einem Pflichtschulabschluss in Wien (56%) deutlich höher ist als in Rest-Österreich (43%), scheint es in Wien schwieriger zu sein, Personen ohne Berufsausbildung zu vermitteln (siehe Abbildung 3).

Der Anteil der LehrabsolventInnen ist bei der Wiener Bevölkerung deutlich kleiner, jener der AkademikerInnen deutlich höher als im restlichen Österreich. Dies spiegelt sich auch im Vergleich der Bildungsstruktur der Arbeitslosen wider.

Abbildung 3: Bildungsstruktur der Arbeitslosen nach Region (Österreich 2008)



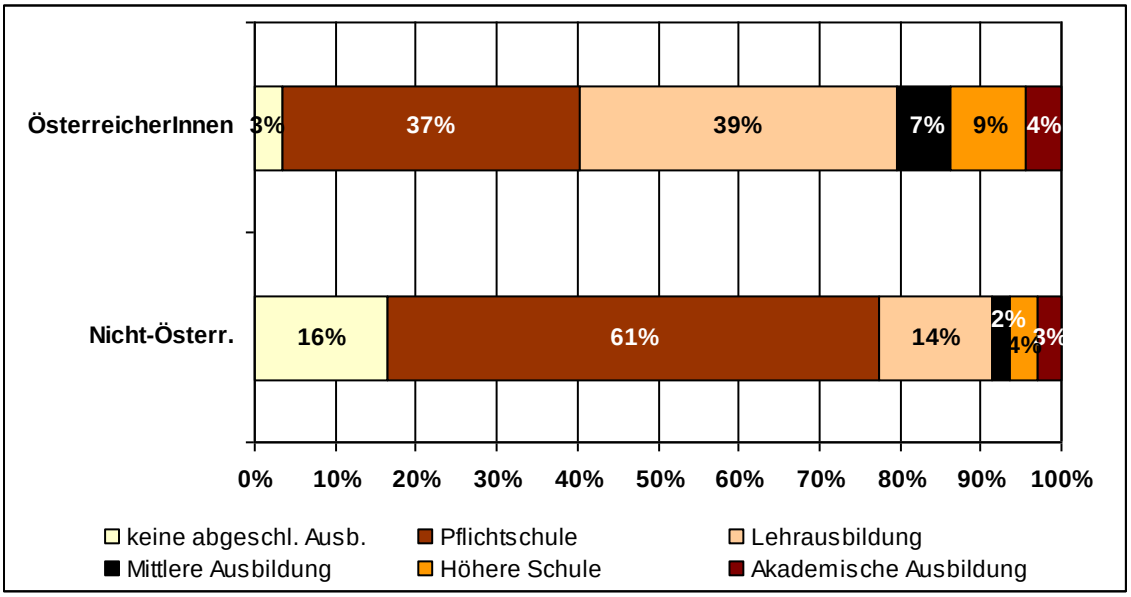
Quelle: BMASK (BALI-Datenbank), eigene Darstellung.

Die Arbeitslosenquote der Erwerbspersonen ohne österreichische Staatsbürgerschaft ist mit 8,1% (2008) deutlich schlechter als jene der ÖsterreicherInnen (5,5%). Darüber hinaus weisen die arbeitslosen AusländerInnen eine wesentlich schlechtere Bildungsstruktur auf als

[8] Quelle: AMS (ambweb), eigene Berechnungen.

die arbeitslosen ÖsterreicherInnen: 77% der arbeitslosen Nicht-ÖsterreicherInnen mit Wohnsitz in Österreich haben keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende formale Ausbildung (ÖsterreicherInnen 40%).

Abbildung 4: Bildungsstruktur der Arbeitslosen nach Nationalität (Österreich 2007)



Quelle: BMASK (BALI-Datenbank), eigene Darstellung.

Trotz der wegen der schlechteren Bildungsstruktur ungünstigeren Voraussetzung ist die durchschnittliche Arbeitslosigkeits-Verweildauer der AusländerInnen mit 77 Tagen geringer als jene der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (90 Tage). Differenziert man die arbeitslosen AusländerInnen weiter nach EU-Staatsbürgerschaft bzw. Drittstaatenangehörigkeit, sind kaum Unterschiede in der durchschnittlichen Verweildauer zu sehen (78 Tage bei Nicht-EU-Staatsangehörigen und 75 Tage bei EU-StaatsbürgerInnen). Die Hypothese, dass Nicht-EU-Staatsangehörige schwerer vermittelbar sind als ÖsterreicherInnen und EU-AusländerInnen, kann also nicht bestätigt werden.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist hingegen bei AusländerInnen mit 0,40 1,7mal so hoch wie jenes der ÖsterreicherInnen (0,23), für Nicht-EU-Staatsangehörige sogar doppelt so hoch (0,47).

Empirische Evidenz zu (H19):

Stutzer/Lalive (2001) von der Universität Zürich untersuchten die empirische Relevanz der sozialen Norm, arbeiten zu gehen anstatt Arbeitslosenunterstützung zu beziehen, für die Dauer der Arbeitslosigkeit. Tatsächlich wurde in einer multivariaten statistischen Analyse festgestellt, dass arbeitslose Personen, die in Gemeinden mit hoher sozialer Arbeitsnorm

wohnen, signifikant schneller eine neue Stelle finden. Dieser Zusammenhang ist in kleinen Gemeinden stärker als in bevölkerungsreichen Gemeinden.

Indikatoren

Die Differenzierung bzw. der Vergleich von Regionen bzw. Städten und ihren Arbeitsmärkten wird nun entsprechend der angeführten Arbeitshypothesen anhand folgender Indikatoren durchgeführt:

- Einwohner
- Fläche
- Bevölkerungsdichte
- unselbständig Beschäftigte am Beschäftigungsort
- Zahl der Arbeitslosen
- Arbeitslosenquote
- Arbeitsplatzdichte
- Saisondynamik
- Tertiärisierungsgrad
- Beschäftigungswachstum
- Beschäftigungsumschlag
- Mismatch
- Bruttoregionalprodukt (BRP) pro Kopf
- Wachstum des BRP
- Anteil der AusländerInnen in der Bevölkerung (EU-AusländerInnen und Drittstaatenangehörige)
- Anteil der Arbeitslosen im Haupterwerbsalter (25-49 Jahre)
- Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64-Jährige) ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II
- Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64-Jährige) mit tertiärer Ausbildung
- Anteil der Arbeitslosen ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II
- Anteil der Arbeitslosen mit tertiärer Ausbildung

1.2. Stadtsoziologische Perspektive

Die Stadtsoziologie beschreibt und analysiert von jeher als spezifisch ‚städtisch' erkannte Problemlagen (vgl. u.a. Häußerman/Kemper 2005). Das Phänomen anhaltender Arbeitslosigkeit, das seit den 1970er Jahren wieder verstärkt auftritt und sich auf bestimmte Bevölkerungsgruppen konzentriert, wurde in den USA mit dem Begriff ‚New Urban Underclass' belegt, in Europa mit dem Begriff der ‚Ausgrenzung' oder ‚Exklusion'. Der Begriff der Exklusion macht dabei deutlich, dass es in der Beschreibung der sozialen Ungleichheit nicht mehr um ein ‚oben' und ‚unten', sondern ein ‚drinnen' und ‚draußen' geht (vgl. Häußermann/Kronauer/Siebel 2004). Folgende Merkmale dieser neuen sozialen Polarisierung werden genannt (vgl. Häußermann/Kronauer/Siebel 2004:9f):

- Ausweitung und strukturelle Verfestigung der Arbeitslosigkeit
- Verstärkte Ethnisierung sozialer Ungleichheit
- Schwächung informeller sozialer Netze
- Bildung randständiger Milieus in benachteiligten städtischen Quartieren durch kollektiven Abstieg und selektive Mobilität (vgl. auch Häußermann/Siebel 2004:160).

Der Exklusionsbegriff bezeichnet im Gegensatz zum Klassenbegriff nicht nur den Zustand, sondern auch den Prozess der Ausgrenzung. Im Allgemeinen spricht man von vier Dimensionen der Exklusion: ökonomische, institutionelle, soziale und kulturelle Ausgrenzung (vgl. Häußermann/Kronauer/Siebel 2004). Jede dieser Ausgrenzungsformen tritt in Abstufungen auf, oft in Abhängigkeit voneinander. „Entscheidend für die Dynamik der Ausgrenzung ist dabei die Verschränkung der Benachteiligungen in den verschiedenen Dimensionen. Verstärken und reproduzieren sie einander, dann spitzt sich Ausgrenzung zu und droht sich zur eigenständigen sozialen Lage zu verfestigen." (Häußermann/Kronauer/Siebel 2004:25)

Tritt die Betroffenheit von Ausgrenzung räumlich konzentriert auf, wirkt dies ihrerseits als eigenständiger Faktor der Benachteiligung, im SoziologInnen-Chargon Quartierseffekt genannt. Problembehaftete städtische Quartiere in Mitteleuropa sind heterogen und konfliktreich, in ihnen wohnen marginalisierte Einheimische gemeinsam mit ZuwanderInnen und MigrantInnen der zweiten Generation, denen eine nachhaltige Integration in die Aufnahmegesellschaft noch nicht gelungen ist (vgl. Häußermann/Kronauer/Siebel 2004).

Solche benachteiligende Quartiere entstanden häufig aus segregierten Quartieren mit einem hohen Arbeiteranteil unter den Haushaltsvorständen. Der ökonomische Strukturwandel vernichtete insbesondere Arbeitsplätze für gering- oder unqualifizierte IndustriearbeiterInnen, die Arbeitslosigkeit stieg in diesen Quartieren sprunghaft an. Die Kaufkraft ging zurück, die Konflikte im Quartier nahmen zu. Jene Personen, die es sich leisten können, zogen weg.

Studien zur Langzeitarbeitslosigkeit belegen, dass länger dauernde Arbeitslosigkeit nicht ohne Folgen bleibt:[9]

- Der Verlust von Erwerbsarbeit bedeutet immer auch den Verlust von Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten (training on the job). Gerade in Zeiten raschen technologischen Wandels geht daher längere Arbeitslosigkeit mit Dequalifizierung einher.
- Ob mit Langzeitarbeitslosigkeit auch eine Veränderung der Einstellung zur Erwerbsarbeit (employment commitment) einhergeht, ist nicht eindeutig belegt. Bemerkenswert ist jedoch, dass Langzeitarbeitslose mit dem geringeren ‚Commitment' eine bessere psychosoziale Gesundheit aufweisen. Diese wirkt sich wiederum positiv auf die Wiedereinstellungschancen aus. Reduziertes Commitment ist also möglicherweise eine kognitive Bewältigungsstrategie und die These eines positiven Zusammenhangs zwischen Commitment und Wiederbeschäftigung ist in Frage zu stellen (vgl. Mohr 2001:119).
- Es wird davon ausgegangen, dass sich soziale Netze durch längere Arbeitslosigkeit verkleinern, insbesondere Kontakte mit Erwerbstätigen werden vermieden. Davon sind nicht so sehr die engsten familiären Beziehungen betroffen, sondern mehr die sogenannten ‚weak ties'. Eben diese losen Bekanntschaften sind jedoch wichtig, um an Informationen über offene Stellen zu kommen und über Empfehlung an einen Arbeitsplatz vermittelt zu werden.
- Arbeitslosigkeit ist mit einer Verschlechterung der psychosozialen Gesundheit verbunden. Eine Wiedereinstellung führt in der Regel zu einer Verbesserung der psychosozialen Gesundheit, allerdings nur, wenn die neue Stelle als guter Job wahrgenommen wird.

Beständige Enttäuschungen bei der Jobsuche greifen das Selbstwertgefühl an und/oder führen zur Distanzierung vom (Arbeitsmarkt-)System und befördern den Rückzug in informelle Netzwerke und informelle Ökonomien (vgl. Häußermann/Siebel 2004:163f.). Es werden Orientierungen und Verhaltensweisen aktiviert, die das Überleben im verarmten Quartier erleichtern, aber unter Umständen konträr zu den auf dem Arbeitsmarkt geforderten Dispositionen stehen (vgl. Häußermann/Kronauer/Siebel 2004:16). So entsteht eine ‚abweichende Kultur', die sich immer weiter von den Normen der Mainstream-Gesellschaft entfernt, sodass sich bietende Chancen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt bei verbesserter Arbeitsmarktlage nicht mehr genützt werden. Es entsteht ein randständiges Milieu, das sich durch negative Sozialisation, die Beschränkung sozialer Interaktionen und limitierte soziale Erfahrung benachteiligend auf seine Mitglieder auswirkt. Heranwachsenden fehlen Vorbilder für gelungene Arbeitsmarktintegration und erfolgreiche Berufskarrieren. Darüber hinaus schränken benachteiligte Quartiere die Handlungsmöglichkeiten der BewohnerInnen zusätzlich ein. Dies kann in Form einer schlechteren Ausstattung mit sozialen und kulturellen Einrichtungen, durch eine erodierte Infrastruktur und schlechtere Wohnqualität geschehen. Benachteiligung kann sich auch in einer Stigmatisierung der BewohnerInnen dieser Quartiere (z.B. bei der Jobsuche) manifestieren.

[9] Einen Literaturüberblick zu den Besonderheiten von Langzeitarbeitslosigkeit und ihren Folgen bietet Mohr 2001.

Individuell nicht auflösbare Rollenanforderungen spitzen die Exklusion zu. So stehen beispielsweise alleinerziehende Mütter im Konflikt zwischen Arbeitsethik und Familienethik: Sind sie voll berufstätig, um nicht auf die Unterstützung des Sozialstaats angewiesen zu sein, wird ihnen Vernachlässigung der Kinder vorgeworfen. Die Alternative sind (meist schlecht bezahlte) Teilzeitjobs, mit denen sie oft auf weitere Unterstützung angewiesen sind.

In den urbanen Zentren bündeln sich die Folgen des ökonomischen und sozialen Wandels. Dort wird auch die sozial-ökonomische Polarisierung der Gesellschaft deutlicher sichtbar, unter anderem, weil sie häufig mangels vorbeugender städtischer oder wohlfahrtsstaatlicher Maßnahmen auch in sozialräumliche Polarisierung mündet (vgl. Häußermann/Kronauer/ Siebel 2004). Mittels sozialem Wohnbau wurde u.a. auch in Wien versucht, derartige sozialräumliche Polarisierung zu verhindern. Inwieweit dies gelungen ist, bzw. wie weit die oben beschriebenen (Selbst-)Ausgrenzungsprozesse in Quartieren Wiens schon fortgeschritten sind, kann im Rahmen dieser Studie nicht untersucht werden.

2. Quantitativer Vergleich europäischer Großstädte anhand ausgewählter Arbeitsmarktindikatoren und Auswahl von Referenzstädten

2.1. Ziele und Prämissen des Städtevergleichs

Primäres Ziel des folgenden Abschnitts ist ein quantitativer Vergleich europäischer Großstädte. Dieser Vergleich zielt darauf ab, strukturell mit Wien vergleichbare Städte zu identifizieren, um in der Folge deren Strukturgegebenheiten, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie arbeitsmarktpolitische Strategien und Maßnahmen im Detail analysieren zu können. Der quantitative Städtevergleich erstreckt sich über sechzehn europäische Großstädte. Die Auswahl der vergleichsrelevanten Indikatoren erfolgt hypothesengeleitet. Die Indikatoren sollen Aspekte abdecken, die für die Arbeitsmarktentwicklung von Großstädten wesentlich sind. Neben den sechzehn europäischen Großstädten wurden zu Vergleichszwecken Linz und Graz sowie, aufgrund der Doppelrolle von Wien als Stadt und Bundesland, die Bundesländer Oberösterreich, Steiermark und Tirol inkludiert (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht über die in den Vergleich einbezogenen Städte und Regionen

Österreich	Städte	Wien Linz Graz
	Bundesländer	Oberösterreich Steiermark Tirol
Deutschland		Berlin Hamburg Köln München Düsseldorf Dortmund Bremen Stuttgart
Niederlande		Amsterdam
Nordische Städte		Kopenhagen Helsinki Oslo Stockholm

Quelle: Eigene Darstellung.

Vorweg ist anzumerken, dass der folgende Städtevergleich mit einer Reihe von Schwierigkeit und ‚Unzulänglichkeiten' konfrontiert war. Daraus folgen bestimmte ‚Prämissen', die im Vorfeld des Städtevergleichs angestellt wurden:

Abstraktion: Zunächst stellt ein quantitativer Vergleich von Städten notgedrungen eine Verallgemeinerung dar. Dies zeigt sich schon darin, dass Datenquellen – abgesehen von harmonisierten Daten von EUROSTAT – häufig auf unterschiedlichen Datenquellen und teilweise heterogenen Definitionen beruhen. Um möglichst aussagefähige Indikatoren einzubeziehen, war es im Vorfeld nötig, über die bei EUROSTAT verfügbaren Regionaldaten

bzw. Urban Audit Daten hinauszugehen. Darüber hinaus wurden unterschiedlichste Daten der statistischen Ämter, der Arbeitsmarktbehörden sowie der städtischen Verwaltung in den Vergleich einbezogen. Diese Daten sind häufig miteinander verwandt, weisen aber teilweise sehr unterschiedliche Definitionen und Grundlagen auf. Städte sind historisch gewachsene Agglomerationen und damit heterogen. Dies gilt auch für die institutionellen Rahmenbedingungen von Arbeitsmärkten. Ausbildungsarbeitsmärkte in nordischen Ländern unterscheiden sich von jenen in Deutschland oder Österreich. Es geht dem vorliegenden Studienprojekt aber um die Identifikation speziell urbaner Arbeitsmarktmerkmale. Dieses Vorhaben setzt – bei aller Vorsicht – ein Mindestmaß an Verallgemeinerung voraus. Anzumerken ist, dass der Synchronisierung von Daten ein Höchstmaß von Aufmerksamkeit gewidmet wurde, dass die Ergebnisse des Städtevergleichs aber letztlich nicht unabhängig sein können, von der Auswahl und Operationalisierung von Indikatoren. Stadtdessen wird auf ein Höchstmaß an Transparenz betreffend die Datenquellen und ihre Definitionen angestrebt.

Längerfristiger Vergleichshorizont: Arbeitsmarktbezogene Daten weisen häufig einen eher kurzfristigen Horizont auf. Dies ist zum größeren Teil darauf zurückzuführen, dass Arbeitsmärkte auf makroökonomische Trends reagieren. Da es dem angestrebten Städtevergleich darum geht, längerfristige Vergleichbarkeiten gegenüber Wien herauszuarbeiten und weniger, kurzfristige Entwicklungen abzudecken, erstrecken sich Trendmaßzahlen wie die Entwicklung des BIP pro Kopf oder die Beschäftigungsentwicklung über möglichst längere Zeiträume. Es ist zu betonen, dass bei der Auswahl und Operationalisierung von Indikatoren den Kriterien der Vergleichbarkeit bzw. der längerfristigen Strukturrelevanz von Indikatoren Vorrang gegenüber der Aktualität von Daten eingeräumt wurde.

Hypothesengeleitete Vorgangsweise: Der folgende Abschnitt zielt auf einen quantitativen Vergleich europäischer Städte anhand von Indikatoren ab. Die Auswahl und Operationalisierung von Indikatoren war auf die Identifikation städtischer Arbeitsmarktstrukturen ausgerichtet. Als Ausgangspunkt hierfür wurden die Ergebnisse der theoretischen Literatur und daraus abgeleitete Hypothesen (vgl. Abschnitt 1) herangezogen. Exemplarisch lässt sich sagen, dass etwa Migration ein Phänomen ist, das städtische Arbeitsmärkte tendenziell stärker betrifft als ländliche Regionen. Wenn es um daraus abzuleitende Implikationen der Arbeitsmarktpolitik geht, so werden dies in erster Linie städtische Arbeitsmärkte und weniger die ländlichen betreffen. Wie in Abschnitt 1 aufgezeigt wurde, könnte ein weiteres Merkmal speziell städtischer Arbeitsmärkte in der Bildungsstruktur der Bevölkerung liegen. Der Anteil von Personen mit höchstem Bildungsstand ist in Städten tendenziell höher. Umgekehrt ist in Städte auch die Gefahr der Ausgrenzung von Menschen mit niedrigem Bildungsstand sehr hoch.

Exogenität von Vergleichsindikatoren: Das gegenständliche Studienprojekt zielt auf die Identifikation spezifisch urbaner Arbeitsmarktmerkmale und die sich daraus ableitenden

Implikationen auf Strategien und Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Die Auswahl strukturell vergleichbarer Referenzstädte sollte im Hinblick auf arbeitsmarktpolitisch relevante, jedoch exogene, d.h. von Seiten der Arbeitsmarktpolitik möglichst nicht unmittelbar beeinflussbare Bedingungen erfolgen.

2.2. Ergebnisse des Städtevergleichs im Detail

Die folgenden Tabellen (vgl. Tabelle 2 bis Tabelle 6) fassen die relevanten Kennzahlen des Städtevergleichs zusammen. Tabelle 2 zeigt zunächst allgemeine Maßzahlen der Bevölkerungsgröße und -dichte. Im Stadtgebiet bzw. Arbeitsmarktbezirk Wien wohnten 2007 rund 1,7 Mio. Einwohner (vgl. AMS 2008, Gemeinde Wien 2009). Nach Prognosen der Statistik Austria ist die Bevölkerung in Wien zuletzt von 1.667.820 auf 1.680.170 Einwohner gewachsen.[10] Im Stadtgebiet Graz lebten am 1.12.2008 255.354 Einwohner. Der Arbeitsmarktbezirk Graz besteht aus den politischen Bezirken Graz (Stadt) sowie Graz-Umgebung und umfasst damit neben der Stadtgemeinde noch 57 Umlandgemeinden in Graz Umgebung. Inklusive der Umgebungsbevölkerung (rund 140.000 Einwohner) betrug die Einwohnerzahl im Arbeitsmarktbezirk Graz im Jahr 2007 386.552 (vgl. AMS 2008b) bzw. im Jahr 2008 (vgl. AMS 2009) 390.679 Einwohner. Siedlungs- und Wirtschaftsschwerpunkt ist die Landeshauptstadt Graz (vgl. AMS 2009:2). Auf sie entfallen mehr als drei Viertel der Arbeitsplätze im Arbeitsmarktbezirk. Weitere größere Arbeitszentren sind Feldkirchen bei Graz, Frohnleiten, Gratkorn, Kalsdorf bei Graz, Seiersberg sowie Unterpremstätten. Der Arbeitsmarktbezirk Linz (vgl. AMS 2009b) entspricht den politischen Bezirken Linz (Stadt) und Urfahr-Umgebung und besteht aus 28 Gemeinden, darunter vier Städte. Im Stadtgebiet von Linz arbeiten rund 90% der Beschäftigten des Arbeitsmarktbezirks Linz. Weitere kleinere Arbeitsmarktzentren sind Gallneukirchen, Bad Leonfelden, Engerwitzdorf, Ottensheim und Steyregg (vgl. AMS 2009b). Im Jahr 2007 wohnten 269.068 Personen im Arbeitsmarktbezirk. Der größte Teil (189.355 am 1.1.2009) lebt unmittelbar im Stadtgebiet.

Die größte Stadt ist Berlin mit 3,4 Mio. Einwohnern im Stadtgebiet am Stichtag des 31.12.2007. Dann folgt Hamburg mit rund 1,77 Mio. Einwohnern vor Wien, München 1,3 Mio. und Köln mit knapp 1 Mio. Einwohnern. Die darüber hinaus einbezogenen deutschen Städte Düsseldorf, Dortmund, Bremen und Stuttgart weisen eine Bevölkerung zwischen 550.000 und 600.000 Einwohnern auf. Sie sind von der Größenordnung vergleichbar mit Kopenhagen, Helsinki und Oslo. Amsterdam weist eine Bevölkerung von 747.290 Mio. und Stockholm von 782.885 Einwohnern auf. Die einbezogenen Städte bewegen sich demnach alle in einer Größenordnung von 500.000 bis 2 Mio. Einwohnern. Ausnahmen bilden Berlin mit einer größeren sowie Linz und Graz mit einer kleineren Bevölkerung. Die einbezogenen Städte unterscheiden sich stark nach der Bevölkerungsdichte. Mit 4.225 Einwohnern pro Quadratkilometer weist Wien nach Kopenhagen, Amsterdam, München und Stockholm die fünfthöchste Einwohnerdichte auf. Als Maßzahl der Beschäftigungsgröße wird die Anzahl der

[10] Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes. Revidierte Ergebnisse für 2001 bis 2007. Vgl. http://www.statistik.at/; 29.6.2009.

unselbständig Beschäftigten am Beschäftigungsort (inklusive Einpendler, exklusive Auspendler) herangezogen. Die größte Beschäftigungskapazität (ohne Berücksichtigung der Arbeitszeit) weist analog zur Größe die Stadt Berlin mit 1,1 Mio. unselbständig Beschäftigten auf. Wien folgt an dritter Stelle (hinter Hamburg).

Eine Bestimmung der Arbeitslosenquote auf Ebene der Stadt (Gemeinde) ist für Linz und Graz nicht möglich. Verglichen mit deutschen Großstädten weist Wien tendenziell niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Nur in Stuttgart und München ist die Arbeitslosigkeit niedriger als in Wien.

Die Arbeitsplatzdichte (vgl. hierzu Dauth et al. 2008:7)[11] entspricht dem Verhältnis der unselbständig Beschäftigten am Arbeitsort zur Bevölkerung. Linz und Oslo weisen die höchste Arbeitsplatzdichte auf. Hier entspricht die Zahl der Arbeitsstätten in etwa der Größe der Einwohner. Tendenziell weisen die größeren Städte wie Berlin, Hamburg oder Wien einen niedrigeren Arbeitsplatzbesatz auf. Die Arbeitsplatzdichte von Berlin beträgt 0,3, d.h. auf einen Einwohner kommen 0,3 Arbeitsplätze, jene von Wien, Hamburg und München beträgt 0,5.

Tabelle 3 gibt allgemeine Kennzahlen der Arbeitsmarktdynamik wieder. Die Saisondynamik wurde als Variationskoeffizient des monatlichen Arbeitslosenbestands in der Beobachtungsperiode von Jänner 2007 bis Dezember 2008 bestimmt. Es zeigt sich, dass die Saisondynamik in Österreich deutlich höher ist als etwa in Deutschland. Im innerösterreichischen Vergleich zeigt sich, dass die Saisondynamik in den Städten tendenziell niedriger ist als auf Länderebene. Von den einbezogenen regionalen Einheiten in Österreich weisen Wien und Graz die niedrigste Saisondynamik auf. Linz weist grundsätzlich ein höheres Maß an Saisondynamik auf, das Ausmaß der Saisonalität ist aber niedriger als in Gesamt-Oberösterreich.

Ein weiteres Erkennungsmerkmal städtischer Arbeitsmärkte ist der Tertiärisierungsgrad. Städtische Arbeitsmärkte weisen häufig einen höheren Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor auf. Dieser Hypothese stehen ländliche Tourismuszentren mit einem hohen Anteil im Beherbergungs- und Gaststättenwesen entgegen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Beschäftigte im Gewerbe- oder Produktionssektor, die über Leiharbeitsverträge beschäftigt sind, häufig dem Dienstleistungssektor (Unternehmensbezogene Dienstleistungen) zugeordnet werden. Innerhalb von Österreich weist Wien den höchsten Tertiärisierungsgrad (80,6%) auf. Die Werte für Linz (73,3%) und Graz (69,9%) sind bereits niedriger. Auffallend ist, dass die österreichischen Städte im

[11] Dauth et al. weisen den Arbeitsplatzbesatz aus. Dieser entspricht der „Relation der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zur erwerbsfähigen Bevölkerung (15- bis 64-Jährige) gibt Aufschluss über die regionale Arbeitsplatzversorgung“ (ebd.). Die Arbeitsplatzdichte ist diesem Indikator nachempfunden. Sie setzt die Beschäftigten aufgrund der Datenverfügbarkeit in Bezug zu den Einwohnern und nicht zur erwerbsfähigen Bevölkerung.

Vergleich zu deutschen und nordischen Städten sowie Amsterdam insgesamt eher schwächer tertiärisiert zu sein scheinen. In Amsterdam beträgt der Tertiärisierungsgrad 92,8%, in Kopenhagen 88,8% und in Stockholm 87,2%.

In Bezug auf das Beschäftigungswachstum von 2007 auf 2008 weisen vor allem Düsseldorf und Dortmund eine höhere Dynamik auf. Dies kann konjunkturelle Ursachen haben. Um Trendeinflüsse besser kontrollieren zu können, wird der Indikator zu einem späteren Zeitpunkt auf einen längeren Beobachtungszeitraum ausgedehnt. Bezogen auf den Zeitraum 2007 und 2008 weisen die österreichischen Städte jedenfalls eine positive, aber dennoch eher geringere Dynamik auf.

Die Zugangsquote bestimmt die Summe der Zugänge in Arbeitslosigkeit in einem Jahr in Prozent der unselbständig Erwerbstätigen am Arbeitsort. Sie lässt sich als grobe Maßzahl des jeweiligen Risikos, innerhalb eines Jahres arbeitslos zu werden, interpretieren. Mit 32,3% erscheint die Zugangsquote in Wien vergleichsweise hoch, was sich als Hinweis auf flexiblere Arbeitsmärkte mit niedrigerer Beschäftigungssicherheit und höherer Fluktuation auffassen lässt. In Deutschland weisen Berlin (50%) und Dortmund hohe Zugangsquoten auf. Am niedrigsten sind die Zugangsquoten in Stuttgart und München.

Der Mismatch-Indikator nach Berufsgruppen wurde nach der Methodik von Jackman/Roper (vgl. Abschnitt 1, Fußnote 6) berechnet. Die Ergebnisse lassen sich zwischen Deutschland und Österreich nicht vergleichen, da für Deutschland nach 86 Berufskategorien und für Österreich nach 30 Berufsobergruppen differenziert wird. Da der Mismatchindikator der Summe der relativen Anteile von Arbeitslosen in einer Berufsgruppe minus jener von offenen Stellen in einer Berufsgruppe entspricht, steigt der Index mit der Detailliertheit der Kategorien. Den höchsten Grad an beruflichem Mismatch weist in Österreich Linz auf. Anzumerken ist, dass der hohe Wert für Linz zum großen Teil auf einen Überhang an *offenen Stellen* in den Bereichen der Metall und Elektroberufe sowie der technischen Berufe getragen ist. Unter deutschen Städten weisen Berlin und Bremen ein höheres Maß an strukturellem Mismatch auf.

Tabelle 4 zeigt allgemeine Wohlstandsindikatoren sowie Kennzahlen des Wirtschaftswachstums. In Österreich ist festzustellen, dass in den einbezogenen Städten das BRP pro Kopf tendenziell höher ist. Mit über 39.000 Euro weist Wien das höchste Wohlstandsniveau auf. In Linz beträgt das BRP pro Kopf 38.100 Euro, verglichen mit 28.700 Euro in Oberösterreich. In Graz beträgt das BRP pro Kopf 34.800 Euro, verglichen mit 25.400 Euro in der Steiermark. In Deutschland weist Berlin mit 23.000 Euro das niedrigste Wohlstandsniveau auf. Die Wirtschaftsdynamik wurde anhand des Wachstums des realen BRP, einmal über den Zeitraum 2006 gegenüber 2005 und einmal über den Zeitraum 2000 bis 2006 bestimmt. Über den längeren Zeitraum war das BRP-Wachstum in Österreich höher als in Deutschland. Darüber hinaus zeigt sich, dass sowohl Linz und Graz, als auch die

Bundesländer Oberösterreich, Steiermark und Tirol ein höheres BRP-Wachstum aufweisen als Wien.

Tabelle 5 verdeutlicht den Anteil von AusländerInnen an der Bevölkerung. Dabei zeigt sich, dass der AusländerInnenanteil in Wien mit 19,4% vergleichsweise hoch ist. Der Vergleichswert beträgt für Linz und Graz etwa 14%. Relativ zur Bevölkerung ist der AusländerInnenanteil in Wien zudem höher als in Berlin mit ebenfalls 14%. Mit 13,3% ist auch der Anteil von AusländerInnen aus Drittstaaten hoch. Der Vergleichswert beträgt 9,5% in Graz bzw. 10,7% in Linz. Im internationalen Vergleich weisen nur Stuttgart und München höhere Anteile von AusländerInnen aus Drittstaaten auf.[12]

Tabelle 6 enthält Indikatoren zur Altersstruktur von Arbeitslosen bzw. zum Ausbildungsniveau der Bevölkerung. Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass der Anteil von Arbeitslosen im Haupterwerbsalter von 25 bis 49 Jahren relativ homogen ist und sich im Bereich von 65 bis 70% bewegt. In den Städten Graz und Linz ist der Anteil von Arbeitslosen im Haupterwerbsalter marginal höher als auf Ebene der Bundesländer Steiermark und Oberösterreich. Betreffend das Ausbildungsniveau lässt sich feststellen, dass der Anteil von Personen ohne Abschluss der Sekundarstufe II an der erwerbsfähigen Bevölkerung im Vergleich zu deutschen Städten relativ niedrig ist. In Graz verfügen nur knapp 20% über einen niedrigeren Berufsabschluss. In deutschen Städten schwanken die Werte von 27% in Berlin, München, Düsseldorf und Bremen bis 32% in Stuttgart. Verglichen mit den Bundesländern Oberösterreich und Steiermark weisen Linz und Graz zudem niedrigere Anteile von Personen ohne Abschluss der Sekundarstufe II auf. Bezogen auf den Anteil von Personen mit tertiärer Ausbildung sind die Werte in den Städten höher als auf Bundesländerebene. Verglichen mit deutschen Städten fällt auf, dass der Anteil von Personen mit tertiärer Ausbildung in den österreichischen Städten tendenziell niedriger ist. Am höchsten ist der Akademikeranteil in den nordischen Städten Kopenhagen, Helsinki und Stockholm bzw. in Amsterdam.

Für Österreich lässt sich zudem der Anteil von Personen ohne Abschluss der Sekundarstufe II bzw. mit tertiärer Ausbildung an den registrierten Arbeitslosen ablesen. Dabei zeigt sich, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko von Personen mit niedriger Ausbildung in den Städten tendenziell höher ist als auf Ebene der Bundesländer. So beträgt der Anteil von Arbeitslosen ohne Abschluss der Sekundarstufe II in Linz 54,4%, in Oberösterreich aber ‚nur' 47,3%. Die Vergleichswerte für Graz und die Steiermark betragen 46,3% und 40,9%. Am höchsten ist der Anteil von Arbeitslosen mit niedrigerer Qualifikation in Wien (55,4%).

[12] Im Zusammenhang mit dem Ausländeranteil ist anzumerken, dass ein hoher Anteil auch im Zusammenhang mit einer restriktiven Einbürgerungspolitik stehen kann.

Tabelle 2: Allgemeine Bevölkerungs- und Arbeitsmarktkennzahlen

	Einwohner	Fläche in km²	Bevölk.-dichte pro km²	unselbs. Beschäft. Besch.-Ort	Arbeitslose	Arbeits-losenquote in %	Arbeits-platzdichte[18]
Wien	1.677.867 [1]	414,9 [5]	4.044,3	789.377 [7]	66.487 [11]	8,5 [13]	0,5
Linz	189.355 [1]	96,0 [5]	1.972,6	193.052 [7]	3.744 [11]	3,4 [13]	1,0
Graz	255.354 [1]	127,6 [5]	2.001,8	183.400 [7]	11.318 [11]	6,9 [13]	0,7
Oberösterreich	1.408.165 [15]	11.979,9 [16]	117,5	605.635 [17]	21.654 [17]	3,5 [17]	0,4
Steiermark	1.205.909 [15]	16.401,0 [16]	73,5	477.296 [17]	30.896 [17]	6,1 [17]	0,4
Tirol	703.512 [15]	12.640,2 [16]	55,7	300.480 [17]	16.397 [17]	5,2 [17]	0,4
Berlin	3.416.255 [2]	891,0 [6]	3.834,1	1.081.660 [8]	233.737 [12]	16,1 [12]	0,3
Hamburg	1.770.629 [2]	755,3 [6]	2.344,4	797.514 [8]	72.958 [12]	9,4 [12]	0,5
Köln	995.397 [2]	405,2 [6]	2.456,8	456.912 [8]	55.065 [12]	12,0 [12]	0,5
München	1.311.573 [2]	310,4 [6]	4.225,4	686.734 [8]	38.604 [12]	6,2 [12]	0,5
Düsseldorf	581.122 [2]	217,0 [6]	2.677,7	358.571 [8]	28.901 [12]	10,7 [12]	0,6
Dortmund	586.909 [2]	280,4 [6]	2.093,0	194.965 [8]	38.624 [12]	15,1 [12]	0,3
Bremen	547.769 [2]	325,4 [6]	1.683,3	239.063 [8]	27.590 [12]	11,4 [12]	0,4
Stuttgart	597.176 [2]	207,4 [6]	2.880,0	346.433 [8]	15.568 [12]	5,9 [12]	0,6
Amsterdam	747.290 [3]	165,7 [3]	4.508,8	432.338 [3]	36.746 [10]	9,3 [10]	0,6
Kopenhagen	503.699 [4]	85,0 [4]	5.925,9	255.275 [9]	15.664 [9]	5,8 [9]	0,9 [14]
Helsinki	564.521 [4]	186,0 [4]	3.035,1	268.637 [9]	23.100 [9]	7,9 [9]	1,0 [14]
Oslo	548.617 [4]	427,0 [4]	1.284,8	280.676 [9]	9.634 [9]	3,3 [9]	n.v.
Stockholm	782.885 [4]	188,0 [4]	4.164,3	380.892 [9]	17.822 [9]	4,5 [9]	n.v.

1) Hauptwohnsitzbevölkerung in Linz und Graz (Gemeinde); für Linz Stand 1.1.12009, Quelle: Magistrat Linz; für Graz Stand 31.12.2008, Quelle: Stadt Graz Präsidialamt. Bevölkerung im Arbeitsmarktbezirk 2007: für Linz 269.068; für Graz 386.552 (Quelle: AMS, Grafisches Informationssystem für Linz und Graz.
2) Statistisches Bundesamt, Bevölkerungsstand nach Alter, Geschlecht und Nationalität, Stichtag 31.12. 2007, Kreise und krfr. Städte, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes;
3) Dienst Onderzoek en Statistiek, 01.01.2008.
4) Nordstat, 2007.
5) Statistik Austria, Gemeindeverzeichnis.
6) Statistisches Bundesamt (2008), Gemeinden in Deutschland nach Fläche, Einwohner und Postleitzahl am 31.12.2007 (Jahr).
7) Unselbständig Beschäftigte am Arbeitsort. Für Wien Q: ambweb, P: 2008; Für Graz Q: Joanneum Research auf Basis AMDB: vgl. Aumayr et al. 2007: 10, P: 2007; Für Linz: Q: Magistrat Linz 2008, P: 31.12.2007.
8) Bundesagentur, sv-pflichtige Beschäftigung am Stichtag 30.6.2008. Quelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wohn- und Arbeitsort, nach Kreisen und Gemeinden.
9) Nordstat; 20-64 Jährige; 2006; inkl. Selbständige am Wohnort. (Selbständigenanteil gem. EUROSTAT: Dänemark 8,5%, Finnland 12%, Schweden 10,3%).
10) Dienst Onderzoek en Statistiek, 01.01.2008. Labour Force Unemployed 2008 (registerered unemployed: 29.500)
11) AMS, JD 2008, AM-Bezirk.
12) Bundesagentur, Bestand im JD 2008 auf Gemeindeebene.
13) AMS, grafisches Informationssystem 2007.
14) IHS-Anfrage für Kopenhagen und Helsinki.
15) Statistik Austria., Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am: 02.07.2008.
16) Statistik Austria, Übersicht BL. Q: BEV, Projektion MGI Lambert.
17) AMS Web JD 2008.
18) unselbständige Beschäftigung am Arbeitsort dividiert durch Einwohner.

Tabelle 3: Allgemeine Kennzahlen der Arbeitsmarktdynamik

	Saisondyn. [1]	Beschäft. im DL-Sektor	Tertiärisierungs-grad in %	Beschäftigungs-wachstum in %	Zugangs-quote [10]	Mismatch [11]
Wien	10,7 [2]	636.238 [4]	80,6 [4]	1,93 [8]	32,30	0,16 [12]
Linz	20,1	193.647	73,3	1,80	19,90	0,40
Graz	11,8	127.199	69,9	1,50	22,90	0,29
Oberösterreich	24,3 [15]	364.952 [4]	61,8 [4]	2,56 [16]	19,70	0,32 [12]
Steiermark	22,6	307.278	66,1	2,67	24,70	0,28
Tirol	25,0	200.652	68,6	2,73	29,50	0,24
Berlin	5,5 [3]	1.152.400 [5]	85,6	2,75 [9]	49,49	0,45 [13]
Hamburg	3,4	797.800	83,8	2,96	24,07	0,39
Köln	4,5	488.000	84,4	2,57	23,07	0,35
München	5,8	670.500	80,2	1,68	14,20	0,29
Düsseldorf	3,7	359.400	84,3	4,47	16,30	0,34
Dortmund	4,3	222.200	83,5	3,14	36,95	0,27
Bremen	4,0	228.900	77,2	2,02	25,65	0,48
Stuttgart	3,4	323.300	75,4	1,72	13,23	0,36
Amsterdam	n.v.	401.184 [6]	92,8	2,15	n.v.	n.v.
Kopenhagen	22,2 [14]	226.608 [7]	88,8	0,65	n.v.	n.v.
Helsinki	n.v.	230.214	85,7	1,02	n.v.	n.v.
Oslo	n.v.	244.385	87,1	3,67	n.v.	n.v.
Stockholm	n.v.	332.315	87,2	2,46	n.v.	n.v.

1) Variationskoeffizient des monatl. AL-Bestands.
2) AMS, monatl. AL-Bestand 2007-2008 im AM-Bezirk.
3) Bundesagentur, monatl. AL-Bestand 2008 im Agenturbezirk.
4) AMS; Beschäftigung im tertiären Sektor, JD der monatl. Beschäftigtenzahlen (AMS) ohne Präsenzdiener und KUG-Bezieherinnen, Bezirksprofil 2007; P: 2007
5) Statistisches Bundesamt. Arbeitnehmer im JD 2006 nach Wirtschaftsbereichen und Gemeinden. Erwerbstätigenrechnung.
6) Dienst Onderzoek en Statistiek, 01.01.2008.
7) Nordstat.
8) AMS, 2007/2008 nach AM-Bezirk.
9) Statistisches Bundesamt. sv-pflichtige Beschäftigung nach Gemeinden, Veränderung 2007/2008.
10) eig. Berechnungen: Summe der Zugänge im Jahr in % der unselbständig Erwerbstätigen.
11) Mismatchindikator nach Jackman/Roper nach Berufsgruppen.
12) AMS, Bestand AL und Bestand OS im Juni 2008 nach 30 Berufsobergruppen und AM-Bezirk.
13) Bundesagentur, Bestand AL und OS im Juni 2008 nach 86 Berufskategorien und Agenturbezirk. (Anm. je detailierter Kat., desto höher Mismatch-Index).
14) IHS-Anfrage für Kopenhagen und Helsinki.
15) Quelle: AMS. Variationskoeffizient monatlicher Bestand Jan. 2007 bis Dez. 2008 nach BL.
16) AMS Web JD Beschäftigung 2007/2008

Tabelle 4: Allgemeine Wohlstandsindikatoren sowie Kennzahlen der Wirtschaftsdynamik

	BRP in Euro pro Einw. 2006 (1)		BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %		BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %	
Wien	39.200	(1)	2,02	(3)	1,76	(3)
Linz	38.100	(1)	3,09	(3)	2,45	(3)
Graz	34.800	(1)	3,46	(3)	2,38	(3)
Oberösterreich	28.700	(1)	3,29	(3)	2,41	(3)
Steiermark	25.400	(1)	4,11	(3)	2,24	(3)
Tirol	30.700	(1)	3,88	(3)	2,90	(3)
Berlin	23.000	(1)	1,46	(2)	-0,27	(2)
Hamburg	47.200	(1)	3,80	(2)	1,94	(2)
Köln	41.300	(1)	5,79	(2)	0,62	(2)
München	53.000	(1)	2,47	(2)	1,23	(2)
Düsseldorf	63.700	(1)	3,23	(2)	0,68	(2)
Dortmund	30.600	(1)	2,47	(2)	2,92	(2)
Bremen	38.500	(1)	2,17	(2)	1,30	(2)
Stuttgart	55.400	(1)	4,19	(2)	1,87	(2)
Amsterdam	48.300	(1)	2,44	(4)	1,13	(4)
Kopenhagen	42.900	(1)	3,75	(5)	n.v.	
Helsinki	37.100	(1)	n.v.		n.v.	
Oslo	n.v.		n.v.		n.v.	
Stockholm	39.200	(1)	n.v.		n.v.	

1) EUROSTAT, BRP je Einwohner NUTS III in Kaufkraftstandards 2006.
2) Statistisches Bundesamt, BRP zu Marktp., Kreise und kreisfreie Städte, eig. Berechn.; Deflat. 2000=100.
3) Statistik Austria, BRP nach NUTS 3-Regionen, laufende Preise, eig. Berechn. auf Basis Deflat. 2000=100.
4) Dienst Onderzoek en Statistiek, 01.01.2008. EUROSTAT, eigene Berechn.
5) IHS-Anfrage für Kopenhagen und Helsinki.

Tabelle 5: Migration

	Anteil AusländerInnen in %		Anteil EU-AusländerInnen in %		Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	
Wien	19,4	(1)	6,1	(1)	13,3	(1)
Linz	14,0	(2)	3,3	(2)	10,7	(2)
Graz	14,6	(3)	5,0	(3)	9,5	(3)
Oberösterreich	7,6	(8)	2,2	(8)	5,4	(8)
Steiermark	6,1	(8)	2,5	(8)	3,7	(8)
Tirol	10,4	(8)	5,1	(8)	5,4	(8)
Berlin	14,0	(4)	3,1	(5)	9,9	(5)
Hamburg	14,3	(4)	4,1	(5)	11,0	(5)
Köln	16,9	(4)	5,6	(5)	13,2	(5)
München	23,5	(4)	8,9	(5)	14,8	(5)
Düsseldorf	18,0	(4)	6,7	(5)	11,1	(5)
Dortmund	16,0	(4)	3,7	(5)	12,2	(5)
Bremen	12,7	(4)	2,7	(5)	10,6	(5)
Stuttgart	23,1	(4)	9,0	(5)	14,8	(5)
Amsterdam	11,8	(6)	3,6	(6)	8,5	(6)
Kopenhagen	11,6	(7)	2,8	(7)	8,8	(7)
Helsinki	5,9	(7)	1,8	(7)	4,1	(7)
Oslo	10,6	(7)	2,1	(7)	8,5	(7)
Stockholm	8,9	(7)	2,3	(7)	6,5	(7)

1) AusländerInnen-Anteil insgesamt, Q: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2008, P: 2007; eig. Ber.;
2) AusländerInnen-Anteil insgesamt, Q: Magistrat Linz (http://www.linz.at/zahlen), P: Stand 1.1.2008; eig. Ber.;
3) AusländerInnen-Anteil insgesamt, Q:Stadt Graz Präsidialamt, P: Stand 31.12.2008; eig. Ber.;
4) DeStatis, Fortschreib. Bevölkerungsstand; 31.12.2007; Kreise und kreisfreie Städte;
5) EUROSTAT, Urban Audit, Bezugsjahr 2004.
6) Dienst Onderzoek en Statistiek, 01.01.2008. EUROSTAT, eigene Berechn.
7) Nordstat.
8) Statistik Austria. Bevölkerung zu Jahresbeginn 2008 nach zusammengefasster Staatsangehörigkeit.

Tabelle 6: Allgemeine Kennzahlen zur Altersstruktur der Arbeitslosigkeit und Ausbildung

	Ant. d. AL im Haupterwerbs-alter (25-49 Jahre) in %	Ant. der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	Ant. der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausild. in %	Ant. der AL ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	Ant. der AL mit tertiärer Ausbild. in %
Wien	65,0 (1)	24,0 (4)	17,0 (4)	55,4 (6)	5,5 (6)
Linz	65,0 (1)	24,9 (4)	11,3 (4)	54,5 (6)	5,1 (6)
Graz	68,0 (1)	19,7 (4)	18,1 (4)	46,3 (6)	8,3 (6)
Oberösterreich	62,6 (1)	21,1 (8)	7,6 (8)	47,3 (6)	3,1 (6)
Steiermark	64,7 (1)	16,7 (8)	8,7 (8)	40,9 (6)	4,4 (6)
Tirol	63,7 (1)	20,2 (8)	9,5 (8)	41,7 (6)	3,4 (6)
Berlin	68,5 (2)	27,0 (5)	25,4 (5)	n.v.	n.v.
Hamburg	69,1 (2)	31,0 (5)	18,2 (5)	n.v.	n.v.
Köln	69,3 (2)	31,0 (5)	19,6 (5)	n.v.	n.v.
München	64,0 (2)	27,0 (5)	25,4 (5)	n.v.	n.v.
Düsseldorf	68,2 (2)	27,0 (5)	21,8 (5)	n.v.	n.v.
Dortmund	66,8 (2)	30,0 (5)	12,9 (5)	n.v.	n.v.
Bremen	68,5 (2)	27,0 (5)	16,1 (5)	n.v.	n.v.
Stuttgart	67,4 (2)	32,0 (5)	22,7 (5)	n.v.	n.v.
Amsterdam	n.v.	27,0 (5)	41,5 (5)	n.v.	n.v.
Kopenhagen	74,3 (3)	28,8 (7)	33,7 (7)	37,6 (7)	31,9 (7)
Helsinki	58,6 (3)	26,7 (7)	36,2 (7)	39,5 (7)	25,0 (7)
Oslo	74,9 (3)	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.
Stockholm	70,3 (3)	16,0 (3)	31,9 (3)	n.v.	n.v.

1) AMS, Anteil der 25-49-jährigen AL an allen AL (Bestand), Q: AMS; P: 2008.
2) Bundesagentur, 2008, AM in Zahlen, Monats- und Jahreszahlen 2008, Stand Dez. 2008, Best. JD an Arbeitslosen nach Alter, Kreisen und kreisfreien Städten.
3) Nordstat 2006, eigene Berechnungen, bezogen auf 20-64 Jährige.
4) Bevölkerung nach Bildungsabschluss, Q: MZ 2005-2007, eigene Berechnungen, P: 2005-2007
5) EUROSTAT, Urban Audit, Bezugsjahr 2004.
6) AMS, Q: Grafisches AM-Informationssystem, Bezirksprofil 2007, P: 2007
7) IHS-Anfrage für Kopenhagen und Helsinki.
8) Statistik Austria. Bildungsstand der Bevölkerung nach Bundesländern 2007.

2.3. Zusammenfassung der Ergebnisse des Städtevergleichs

Im Rahmen des quantitativen Städtevergleichs wurde eine Vielzahl von Indikatoren operationalisiert und quantifiziert. Der Strukturvergleich zielt auf die Identifikation von internationalen Referenzstädten ab, die mit Wien bzw. Graz und Linz strukturell vergleichbar sind. Um das Maß an Vergleichbarkeit einer Stadt relativ zu Wien zu bestimmen, wurde der Betrag der prozentuellen Abweichungen der Referenzstädte über alle Indikatoren aggregiert. Je kleiner der Indexwert einer Stadt, desto ähnlicher ist diese im Vergleich zu Wien. Anzumerken ist, dass (1) die Indikatoren teilweise ineinandergreifen bzw. korreliert sind und (2) aufgrund mangelnder Daten nicht alle Indikatoren über alle Städte quantifiziert werden konnten. Die erste Restriktion wurde dadurch umgegangen, dass nur per Definition *unabhängige* Indikatoren in den Vergleichbarkeitsindex aufgenommen wurden. Diese sind in Abbildung 1 in nicht-kursiver Schrift abgebildet. In kursiver Schrift sind abhängige Indikatoren abgebildet. Diese wurden exkludiert. Um dies an einem Beispiel zu erläutern: Die Bevölkerungsdichte ergibt sich aus der Einwohnerzahl und der Fläche in Quadratkilometer. In den Gesamtindex fließt nur die Bevölkerungsdichte, aber nicht die erklärenden Variablen ‚Einwohner' und ‚Fläche' ein.

Der erste Index setzt sich nur aus jenem (unabhängigen) Minimum von Indikatoren zusammen, die für alle Städte verfügbar waren (vgl. V-Index 1 in Abbildung 5). Daraus folgt, dass der erste Index zwar für alle Städte verfügbar ist (vgl. Abbildung 6), dass aber die Informationen jener Indikatoren verloren geht, die nicht für alle Städte verfügbar war. So kann etwa die Arbeitsplatzdichte nicht in den Index 1 eingehen, da sie für Oslo und Stockholm nicht quantifizierbar war. Um die Information aus allen Indikatoren zumindest für ein reduziertes Sample österreichischer und deutscher Großstädte zu nutzen, wurde ein zweiter Index gebildet, der sich aus einem Maximum von jenen Indikatoren zusammensetzt, die für österreichische und deutsche Städte quantifizierbar waren (vgl. V-Index 2 in Abbildung 5). Die ersten beiden Indices dienen der Selektion von Vergleichsstädten.

Da der Indexwert einer Stadt den summierten Abweichungen gegenüber Wien über die einbezogenen Indikatoren entspricht, steigen die Indexwerte mit der Zahl der einbezogenen Indikatoren. Da der erste Index weniger Indikatoren beinhaltet als der zweite, sind die Werte des zweiten Index zwangsläufig höher. Die Indices sind nicht direkt vergleichbar.

Schließlich wurden noch zwei weitere Indices (V-Index 3 und V-Index 3 in Abbildung 5) gebildet. Sie sind weniger für die Identifikation von Vergleichsstädten relevant, als zum Vergleich der Städte mit den Bundesländern Steiermark, Oberösterreich und Tirol. Der dritte bzw. vierte Index unterscheidet sich vom ersten bzw. zweiten nur dadurch, dass die Bevölkerungsdichte aus der Verdichtung ausgenommen wurde. Dies geschah im Hinblick auf die Einbeziehung der Bundesländer, die sich im Hinblick auf die Bevölkerungsdichte naturgemäß nicht mit Großstädten vergleichen lassen.

Abbildung 5: Zusammensetzung der Vergleichbarkeitsindices

Variablen	Definitionen	V-Index 1	V-Index 2	V-Index 3	V-Index 4
B	*Einwohner*				
C	*Fläche in km²*				
D	Bevölkerungsdichte pro km²	x	x		
E	*unselbs. Beschäft. am Besch.-Ort*				
F	*Arbeitslose*				
G	Arbeitslosenquote in %	x	x	x	x
H	Arbeitsplatzdichte		x		x
I	Saisondynamik		x		x
J	*Beschäft. im DL-Sektor*				
K	Tertiärisierungsgrad	x	x	x	x
L	Beschäftigungswachstum in %	x	x	x	x
M	Zugangsquote		x		x
N	Mismatch		x		x
O	BRP in Euro pro Einw. 2006	x	x	x	x
P	*BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %*				
Q	BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %		x		x
R	*Anteil AusländerInnen in %*				
S	*Anteil EU-AusländerInnen in %*				
T	Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	x	x	x	x
U	Ant. d. AL im Haupterwerbsalter (25-49 Jahre) in %				
V	Ant. der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	x	x	x	X
W	Ant. der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausbildung in %				
X	Ant. der AL ohne Abschl. Sekundarstufe II in %				
Y	Ant. der AL mit tertiärer Ausbild. in %				

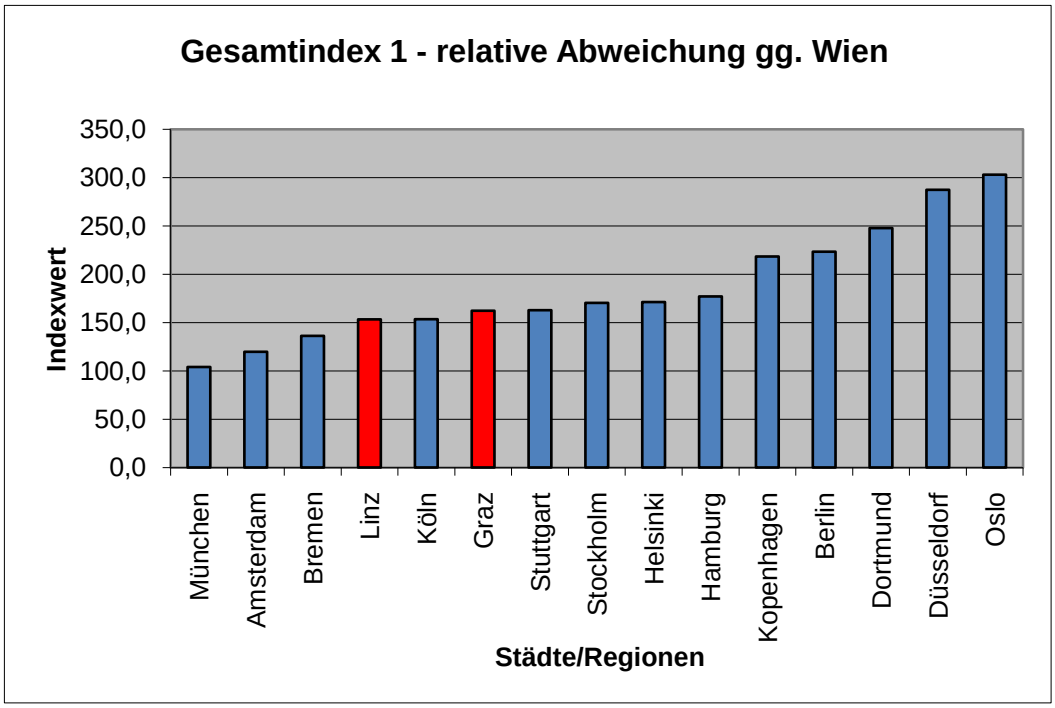
Abbildung 6: Abdeckung der Vergleichbarkeitsindices

Städte	Gesamt-ind. 1	Gesamt-ind. 2	Gesamt-ind. 3	Gesamt-ind. 4
Wien	x	x	x	x
Linz	x	x	x	x
Graz	x	x	x	x
Oberösterreich			x	x
Steiermark			x	x
Tirol			x	x
Berlin	x	x	x	x
Hamburg	x	x	x	x
Köln	x	x	x	x
München	x	x	x	x
Düsseldorf	x	x	x	x
Dortmund	x	x	x	x
Bremen	x	x	x	x
Stuttgart	x	x	x	x
Amsterdam	x		x	
Kopenhagen	x		x	
Helsinki	x		x	
Oslo	x		x	
Stockholm	x		x	

Abbildung 7 zeigt das Ergebnis des ersten Index. Unter Berücksichtigung eines Minimums von Information aus Indikatoren, die für alle Städte quantifizierbar waren scheinen München, Amsterdam und Bremen ein höheres Maß an Vergleichbarkeit gegenüber Wien aufzuweisen. Abbildung 8 zeigt die Ergebnisse des Städtevergleichs aus Basis aller Indikatoren, die für österreichische und deutsche Städte verfügbar waren. Dabei zeigt sich, dass erneut München und Köln ein höheres Maß an Vergleichbarkeit aufweisen. Das nach Maßgabe von Index 1 ‚drittplatzierte' Bremen weist auf Grundlage von Index 2 nur mehr das zweithöchste Maß an Vergleichbarkeit auf, was zum größeren Teil auf die Einbeziehung des

Mismatchindikators zurückzuführen ist. Berlin und München weisen auch im Vergleich mit deutschen Städten ein hohes Maß von Mismatch auf.

Abbildung 7: Ergebnisse von Gesamtindex 1: Alle Städte, Minimum an Information ohne Bundesländer



Von den beiden österreichischen Städten weist Graz nach Maßgabe des zweiten Index ein höheres Maß an Vergleichbarkeit auf. Auf der anderen Seite weist Linz unter Berücksichtigung aller Indikatoren ein hohes Maß an Heterogenität auf, und das, obwohl der erste Index für Linz noch ein hohes Maß an Vergleichbarkeit ausweist. Ausschlaggebend hierfür ist die Berücksichtigung der der Saisondynamik sowie des Mismatchindex. Bei beiden Werten weicht Linz von Wien stark nach oben ab.

Auf Grundlage der ersten beiden Indices wurden München, Köln und Amsterdam sowie Linz und Graz als Vergleichsstädte gewählt. Im Prinzip sollte für die Auswahl ein Maximum an Information berücksichtigt werden. Dieses fließt in den zweiten Index ein. Nachteil des zweiten Index ist aber wiederum, dass er nur für Österreich und Deutschland verfügbar ist. In Absprache mit der Steuerungsgruppe des Auftraggebers wurde vereinbart, zwei deutsche Städte nach Maßgabe des ersten und die erste nicht-deutsche bzw. österreichische Stadt nach Maßgabe des zweiten Index zu wählen.

Abbildung 8: Ergebnisse von Gesamtindex 1: Reduziertes Sample von Vergleichsstädten, Maximum an Information, ohne Bundesländer

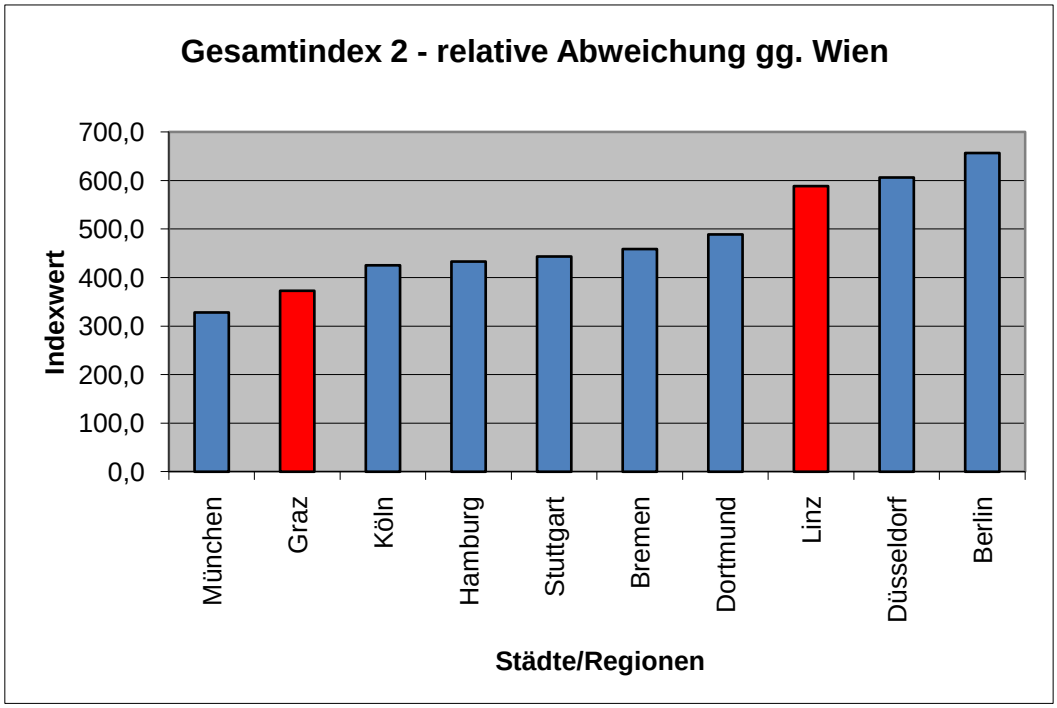
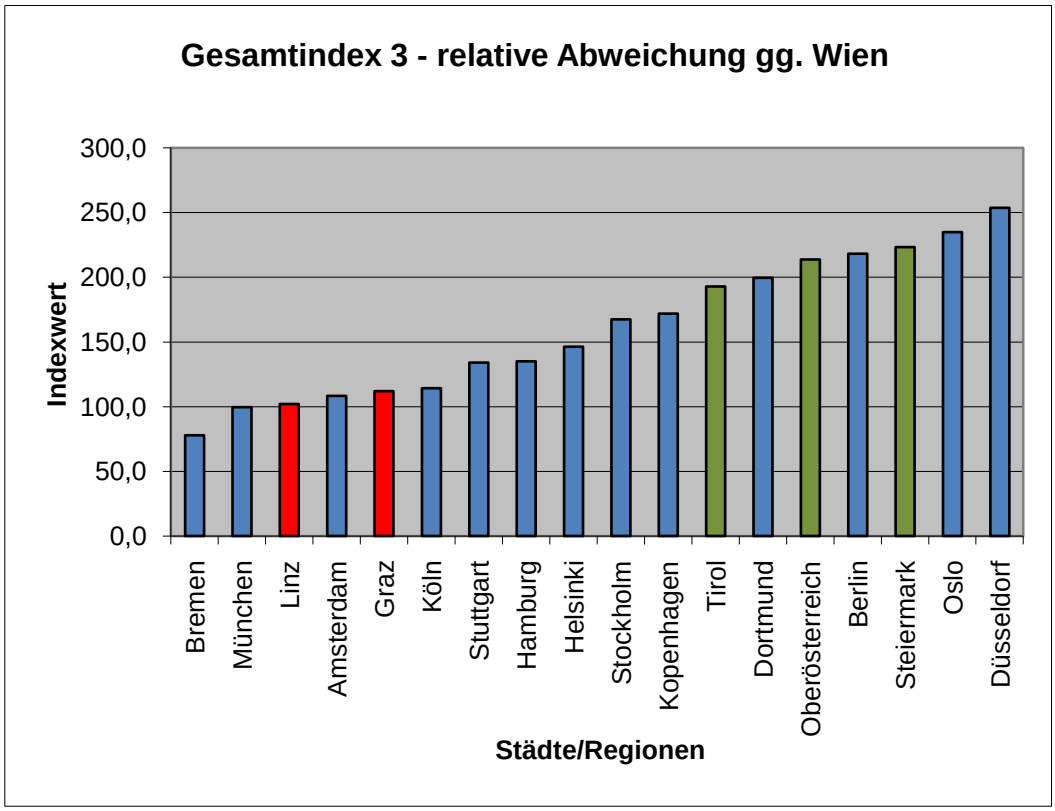
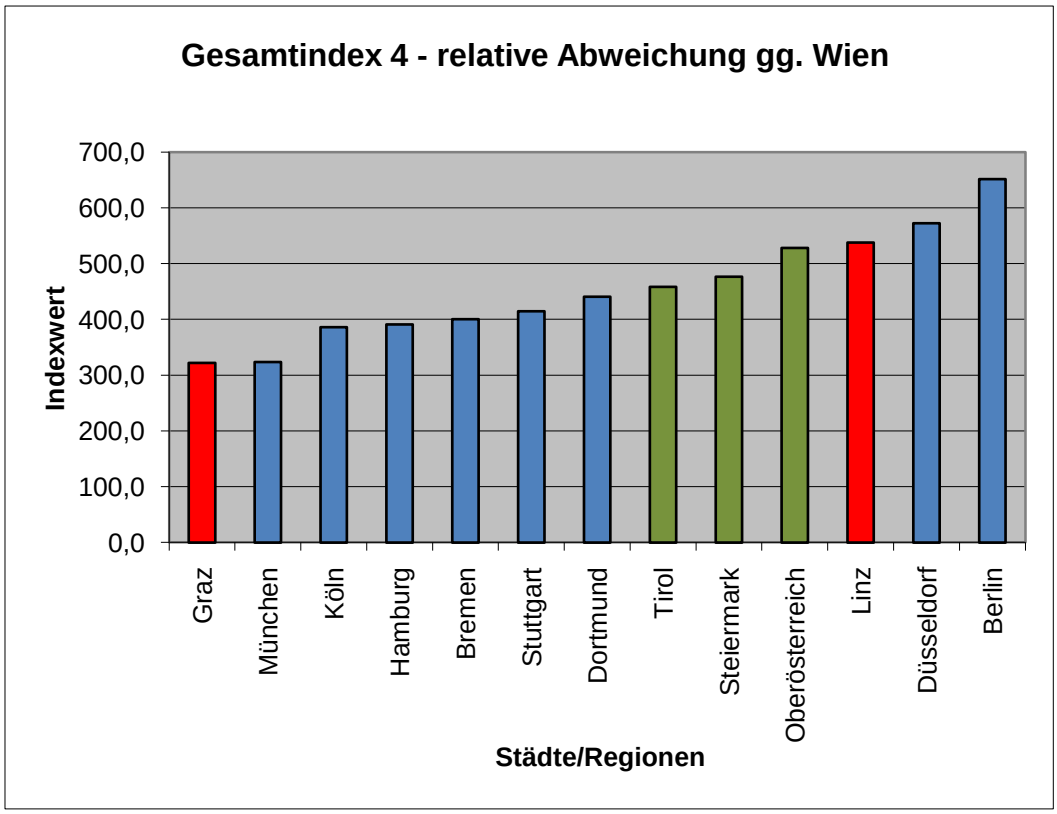


Abbildung 9: Ergebnisse von Gesamtindex 3: Alle Städte, Minimum an Information, mit Bundesländern



Auf Grundlage von zwei weiteren Indices 3 und 4 wurden drei österreichische Bundesländer in den Vergleich einbezogen. Die Bundesländer wurden als unabhängige Einheiten gleichwertig zu den Städten behandelt. Dieser Analyseschritt sollte zeigen, ob für das Ausmaß von Homogenität, eher verwandte Institutionen – etwa rechtliche Rahmenbedingungen, Organisationsstrukturen etc. – oder strukturelle Unterscheidungsmerkmale zwischen städtischen und überregionalen Merkmalen verantwortlich sind. Wie bereits angemerkt wurde, fließt die Bevölkerungsdichte nicht in die Indices 3 und 4 ein. Dennoch zeigt sich bei beiden Indices ein sehr hohes Maß an Heterogenität gegenüber Wien. Nach Maßgabe der gewählten Indikatoren, die aus unserer Sicht für städtische Arbeitsmärkte relevant sind, weisen etwa Amsterdam oder Helsinki gegenüber Wien ein höheres Maß an Vergleichbarkeit auf als Tirol, die Steiermark und Oberösterreich.

Abbildung 10: Ergebnisse von Gesamtindex 4: Reduziertes Sample von Vergleichsstädten, Maximum an Information, mit Bundesländern



3. Arbeitsmarktpolitik und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen in Österreich, Deutschland und den Niederlanden

Arbeitsmarktpolitik auf kommunaler Ebene ist in den jeweiligen nationalen Kontext eingebunden. Aus diesem Hintergrund werden im folgenden Kapitel die nationalen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik in München, Köln und Amsterdam dargestellt. Zu Vergleichszwecken werden auch die Rahmenbedingungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich kurz dargestellt.

3.1. Die österreichische Arbeitsmarktpolitik

Österreich zählt zu den am besten entwickelten Volkswirtschaften im EU-Raum. Das BIP pro Kopf liegt über den maßgeblichen EU-Vergleichswerten (sowohl EU-27 als auch EU-15). Im internationalen Vergleich zeichnet sich der österreichische Arbeitsmarkt weiterhin durch eine insgesamt günstige Ausgangslage aus. Trotz des stetigen Anstiegs seit Beginn der 1980er Jahre (vgl. Hofer und Weber 2006:2) ist die Arbeitslosenquote im internationalen Vergleich weiterhin niedrig. Über die gesamte erwerbsfähige Bevölkerung liegt die Beschäftigungsquote über dem EU-Durchschnitt (EU-15 und EU-27). Die Erwerbsbeteiligung variiert relativ stark nach dem Geschlecht. Frauen weisen eine niedrigere Beschäftigungsquote als Männer auf. Anzumerken ist, dass die Beschäftigungsquote der Frauen im internationalen Vergleich über dem EU-Durchschnitt liegt. Österreichische Frauen arbeiten auch im EU-Vergleich überdurchschnittlich häufig in Teilzeitbeschäftigung und sind vermehrt im Dienstleistungssektor beschäftigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten betrug 2007 (nach EUROSTAT) in Österreich 41,5% bzw. 36,6% für die EU-15 Staaten insgesamt und 31,1% für die EU-27. Die Teilzeitquote der Männer betrug 2007 8,1%. Frauen sind häufiger im Dienstleistungssektor beschäftigt als Männer. Der Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor betrug (nach EUROSTAT Definition) im Jahr 2008 82,5% (Männer 59,3%). Der Dienstleistungsanteil österreichischer Frauen liegt damit auf einem ähnlichen Niveau wie der EU-27 Wert, allerdings recht deutlich unterhalb des EU-15 Werts (86,6% im Jahr 2008). Im Hinblick auf geschlechtsspezifische Aspekte ist hervorzuheben, dass der ‚Gender pay gap', d.h. die prozentuale Differenz der Lohneinkommen der Frauen gegenüber jenen der Männer, in Österreich höher ist als auf EU-15 bzw. EU-27 Ebene. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass das Lohnniveau in Kaufkraftparitäten für Männer und für Frauen zu den höchsten in Europa zählt.

Bedingt auch durch die niedrige Erwerbsbeteiligung zählen die Beschäftigungsquoten der Älteren hingegen zu den niedrigsten in Europa. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter nach EUROSTAT ist zuletzt gestiegen, ist aber im EU-Vergleich weiterhin niedrig. Die Arbeitslosenquote der Älteren ist, zumindest im internationalen Vergleich, niedrig. Im Kontext des dualen Systems der Lehrausbildung ist die Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen hoch,

die Jugendarbeitslosigkeit vergleichsweise niedrig. Anzumerken ist, dass sich Österreich speziell im Hinblick auf Jugendarbeitslosigkeit in den letzten Jahren dem EU-Durchschnitt zunehmend angenähert hat, d.h. dass im internationalen Vergleich eine Verschlechterung festzustellen ist. Diese Entwicklung ist nicht nur konjunkturell bedingt, Beobachter verorten die Ursachen dieser Entwicklung auch in der Kombination von strukturellen Schwächen des österreichischen Bildungssystems in Kombination mit einer Zunahme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Hofer und Winter-Ebmer 2006:48). Trotz der intensiven Förderung betrieblicher Lehrstellen übersteigt die Zahl der Lehrstellensuchenden längerfristig die Zahl der offenen Lehrstellen. Die Lehrstellenlücke muss kostenaufwendig durch ein sogenanntes ‚Auffangnetz' von Berufslehrgängen geschlossen werden. Der Anteil von Langzeitarbeitslosen liegt nach EUROSTAT Definition[13] in Österreich mit 24,3% (2008) deutlich unterhalb der EU-Vergleichswerte (EU-15 36%, EU-27 36,6%). Wie auch in anderen Ländern steigt das Arbeitslosigkeits- und Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko bei niedrigerem Bildungsniveau an.

Die jüngere Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarkts liegt bei allen qualitativen und quantitativen Abstufungen durchaus im internationalen Trend. Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern (vgl. Niederlande, Deutschland) kam es jedoch in Österreich zu keiner fundamentalen Arbeitsmarktreform (vgl. Hofer und Winter-Ebmer 2007:47). Die jüngere Entwicklung der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zeichnet sich vielmehr durch regelmäßige kleinere Reformschritte aus (ebd.). Diese Schritte standen in den letzten zehn Jahren häufig unter der Zielsetzung der Nachhaltigkeit der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme[14] sowie der Aktivierung und anreizkompatiblen Ausgestaltung von passiven Leistungssystemen (vgl. Fink M. 2006:170). Im Rahmen dieser Reformschritte kam es unter anderem zu Verschärfungen der Zumutbarkeitsbedingungen und Zugangskriterien im Bereich der Arbeitslosenversicherung, zu Kürzungen der Leistungsansprüche und Verschärfung der Sanktionsmöglichkeiten, zu verstärkter Aktivierung von Arbeitslosen, Erhöhung des Pensionsantrittsalters etc. Wie etwa in den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben an das AMS (vgl. BMWA 2006) zum Ausdruck kommt wurde im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik die bereits zuvor bestehende Tendenz der Europäisierung und Integration der Programmatik in die europäischen Beschäftigungsstrategie fortgesetzt. Darüber hinaus kam es zu einer schrittweisen Ausweitung der Ressourcen (etwa im Rahmen des Beschäftigungsförderungspakets 2005) und der Reichweite von aktiver Arbeitsmarktpolitik sowie zu einem Ausbau der aktivierenden Elemente.

[13] Aufgrund unterschiedlicher statistischer Konzepte basieren internationale Vergleiche auf der standardisierten Methodik von EUROSTAT.

[14] Vgl. dazu etwa die Regierungsvorlage zum Budgetbegleitgesetz 2001 (RV 311 d. B. XXI. GP).

3.1.1. Strukturen, Institutionen und Akteure

Im internationalen Vergleich zeichnet sich das institutionelle Setting des österreichischen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftssystems durch ein hohes Maß sozialpartnerschaftlicher Arbeitsbeziehungen aus (vgl. Hofer und Winter-Ebmer 2006:47; Tálos 1997:432). Prägend ist die starke Einbindung der Verbände insbesondere im Bereich der Lohnpolitik. Auch in der Arbeitsmarktpolitik ist die strukturelle Bedeutung der Sozialpartnerschaft maßgebend und gesetzlich verankert (vgl. etwa AMSG). Ähnlich wie in anderen Staaten der EU ist Arbeitsmarktpolitik in Österreich auf den Grundsatz der Aktivierung vor passiver Leistungsgewährung ausgerichtet (vgl. Hofer und Winter-Ebmer 2007:57).

Die österreichische Arbeitsmarktpolitik fällt in den Zuständigkeitsbereich des Bundes. Relevante gesetzliche Grundlagen sind das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG), das Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG). Verantwortliches Ministerialressort ist seit 2008 das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (zuvor seit 2000 das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit). Nach Maßgabe des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) ist das AMS (Arbeitsmarktservice) für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik zuständig. Das AMS wurde am 1.7.1994 auf Grundlage des AMSG, des Arbeitsmarktservice-Begleitgesetzes und des Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetzes konstituiert und aus der unmittelbaren Bundesverwaltung ausgegliedert. Damit löste das AMS die als Bundesbehörde eingerichtete Arbeitsmarktverwaltung (AMV) ab. Das AMS wurde als Körperschaft des öffentlichen Rechts konstituiert. Diese Organisationsform entspricht damit dem, im Zuge der Organisationsreform 1994 verfolgten Ziel einer weitgehenden Unabhängigkeit des AMS gegenüber der staatlichen Verwaltung ohne gänzliche Loslösung von politischen Vorgaben (vgl. Feuerstein 1998:516). Die wesentlichen Ziele der Organisationsreform 1994 waren die verstärkte Einbeziehung der Sozialpartner in die Politikformulierung, die Ausgliederung aus der Bundesverwaltung und die Dezentralisierung der Entscheidungsstrukturen bzw. die Stärkung der Autonomie auf den unteren Ebenen (vgl. u.a. BMWA 2005:6). Neben der Organisationsreform standen mit der Aufgabenbereinigung und der Finanzierungsreform weitere zentrale Reformvorhaben im Vordergrund der Reorganisation (vgl. RV zum AMSG; 1468 der Beilagen zu Sten. Prot.; XVIII. GP; 21.2.1994; S.: 29 ff;).

Die Organisation des AMS gliedert sich mit der Bundes-, Landes- und regionalen Organisation in drei Ebenen. Die Zuständigkeiten sind im AMSG festgelegt. Auf allen drei Ebenen sind mit dem Vorstand auf Ebene der Bundesgeschäftsstelle, den LandesgeschäftsführerInnen auf Ebene der Landesgeschäftsstellen und den LeiterInnen der regionalen Geschäftsstellen geschäftsführende Organe eingesetzt. Außerdem bestehen mit dem Verwaltungsrat auf Bundesebene, dem Landesdirektorium auf Landesebene und dem Regionalbeirat auf regionaler Ebene sozialpartnerschaftlich besetzte Abstimmungsgremien zur Planung und Konzeption der Arbeitsmarktpolitik.

Das AMSG definiert, ähnlich wie zuvor das AMFG, das fixe Zielsystem der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Das Gesetz geht hierbei aber nur sehr grob auf konkrete Maßnahmen und Instrumente ein, es beschränkt sich darauf, Förderungszwecke zu benennen. Demnach dienen etwa die Dienstleistungen des AMS (1) der Bereitstellung von Information über den Arbeitsmarkt und die Berufswelt, (2) der Beratung bei der Wahl des Berufes, (3) der Unterstützung bei der Herstellung oder Erhaltung der Vermittlungsfähigkeit von Arbeitskräften, (4) der Unterstützung der Qualifizierung von Arbeitskräften, (5) der Unterstützung von Unternehmen bei der Suche und Auswahl geeigneter Arbeitskräfte sowie der Gestaltung der innerbetrieblichen Arbeitskräfteplanung, (6) der Unterstützung von Arbeitssuchenden bei der Suche und Auswahl eines Arbeitsplatzes und (7) der Unterstützung von Unternehmen und Arbeitskräften bei der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen. Finanzielle Beihilfen des AMS dienen (1) der Überwindung von kostenbedingten Hindernissen der Arbeitsaufnahme, (2) der Förderung einer beruflichen Aus- und Weiterbildung bzw. der Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme, (3) der Förderung der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt und (4) der Aufrechterhaltung von Beschäftigung. In der Konkretisierung von arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten und Strategien verbleiben den Akteuren Spielräume. Ausgangspunkt der Politikformulierung sind die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des zuständigen Bundesministers. Die Konkretisierung der Zielvorgaben erfolgt unter Berücksichtigung der beschäftigungspolitischen Leitlinien zum Nationalen Reformprogramm. Die aktuellen Zielvorgaben (vgl. BMWA 2006) umfassen:

- Erhaltung der Spitzenposition des AMS im europäischen Vergleich: Berücksichtigung des ‚State of the art' im Hinblick auf organisatorische Grundlagen, Managementmethoden, technische Infrastruktur und Zugangsmöglichkeiten;
- Weiterentwicklung der Early Intervention: möglichst frühe Hilfe zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit;
- Förderung der Chancengleichheit für bestimmte Personengruppen (Frauen, Jugendliche, ältere Menschen) am Arbeitsmarkt fördern;
- Fokus auf Langzeitarbeitslosigkeit, Abbau des Bestands an Langzeitbeschäftigungslosen;
- Verbesserung von Qualität und Nachhaltigkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen;
- Vereinbarungskultur zwischen AMS sowie den Kunden und Kundinnen: Erarbeitung von individuellen Betreuungsplänen mit allen KundInnen des AMS auf „einem hohen qualitativen Niveau" (BMWA 2006, 13), Ausweitung der Betreuungspläne auf die Kundengruppe der Unternehmen;
- Kundenorientierung: Berücksichtigung der Interessen von KundInnen soweit es unter Wahrung des gesetzlichen öffentlichen Auftrags des AMS möglich ist;
- Qualitätsvermittlung im Sinne der Optimierung von Vermittlung (Matching).

Die Bundesorganisation des AMS ist mit einer Richtlinienkompetenz ausgestattet. Im Rahmen von Richtlinien erfolgt die Konkretisierung gesetzlicher Handlungsaufträge nach

dem AMSG bzw. von EU-Verordnungen im Regelungsbereich des Europäischen Sozialfonds.[15] Nach Maßgaben des AMSG werden Richtlinien von der Geschäftsführung konzipiert und müssen vom Verwaltungsrat beschlossen werden. Darüber hinaus informiert der Verwaltungsrat den Bundesminister und kann Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik formulieren. Der Verwaltungsrat ist insofern in den Prozess der Politikformulierung eingebunden. Eine weitere strategische Kompetenz der Bundesgeschäftsstelle besteht in der Formulierung und Operationalisierung von Zielvorgaben sowie in der Festlegung und Quantifizierung von Zielvorgaben. In Kooperation mit den Landesgeschäftsstellen werden Landesziele ausgearbeitet, diese wiederum arbeiten in Kooperation mit den regionalen Geschäftsstellen Regionalziele aus (zum Zielsystem des AMS vgl. unten).

Die Landesgeschäftsstellen arbeiten landesweite Programme und Schwerpunktaktivitäten unter der Berücksichtigung der Vorgaben der Bundesorganisation aus und passen diese so an regionale Bedürfnisse an. Die Beschlussfassung hierzu obliegt, vergleichbar mit den Strukturen auf Bundesebene, dem Landesdirektorium, während die Ausarbeitung und Konzeption im Kompetenzbereich der Geschäftsführung angesiedelt ist. Gemeinsam mit den regionalen Geschäftsstellen nehmen die Landesgeschäftsstellen die Quantifizierung von Regionalzielen vor. In Form eigener Landesziele können die arbeitsmarktpolitischen Ziele auf Bundesebene durch eigene Landesziele ergänzt werden. Die Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik erfolgt unmittelbar auf Ebene der 99 regionalen Geschäftsstellen (RGS). Nach dem Prinzip eines ‚*One-stop shops*' agieren diese als direkte Ansprechstelle der LeistungsempfängerInnen und Arbeitssuchenden. Der räumliche Aufbau der RGS erfolgt nach dem sogenannten ‚*3-Zonen-Model*' (vgl. Hofer und Winter-Ebmer 2007:60). Dieses folgt dem Gedanken einer räumlichen Differenzierung von Betreuungsintensitäten und Vermittlungsschwerpunkten und soll gewährleisten, dass Arbeitssuchende nach Maßgabe ihres Betreuungsbedarfs betreut werden. In einer Infozone erhalten Arbeitssuchende die Möglichkeiten zur Selbstrecherche sowie allgemeine Auskünfte über den Arbeitsmarkt, über offene Stellen sowie über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten. In einer Servicezone erhalten die Arbeitssuchenden allgemeine Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen, werden über Leistungen beraten und über allfällige Förderungen informiert. Dabei werden die Arbeitssuchenden stets von einem Sachbearbeiter betreut. In der Beratungszone findet die intensivste Form der Betreuung statt. Sie richtet sich an Personen mit besonderen Problemen bzw. Interessen.

Die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich erfolgt zum größten Teil aus Mitteln der ‚Gebarung Arbeitsmarktpolitik'. Einnahmenseitig setzt sich diese zum größten Teil aus den Beiträgen der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen zur Arbeitslosenversicherung zusammen. Weitere Einnahmequellen der Gebarung wie Rückzahlungen von als Darlehen gewährten Förderungen im Rahmen der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung

[15] Geltende Richtlinien werden über die AMS-Website (vgl. http://www.ams.at/21701.html; 26. Juli 2009) publiziert.

(unter dem Budgetansatz 2/6351), Beiträgen der Gebietskörperschaften zur Sondernotstandshilfe (2/63581) oder Beiträgen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungs-Kassa (2/63590 Sonstige Einnahmen) sind praktisch nicht relevant. Ausgabenseitig entfällt der Großteil der Gebarung auf Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Erfolg 2008: 3,37 Mrd. Euro) und hiervon der größte Teil auf das Arbeitslosengeld (1,19 Mrd. Euro, vgl. AMS 2009c), auf die Notstandshilfe (710,89 Mio. Euro) sowie auf Pensionsversicherungsbeiträge im Rahmen der Auszahlung passiver Leistungen (731,38 Mio. Euro). Auch auf Auszahlungen im Zusammenhang mit der Altersteilzeit entfiel 2008 ein größerer Anteil von 358,33 Mio. Euro.

Tabelle 7: Übersicht über Gebarung Arbeitsmarktpolitik, 2004-2008, Voranschlag und Erfolg

	Geb. AMV-AMS in Mio.€	BFG 04	Erfolg 04	BFG 05	Erfolg 05	BFG 06	Erfolg 06	BFG 07	Erfolg 07	BFG 08	Erfolg 08
AUSGABEN	1/6350 Pers.- u. Sachaufwand	53,378	48,842	48,475	49,62	47,669	50,935	52,17	52,102	52,4	53,932
	1/6351 Arbeitsmarktförderung	586,987	608,037	591,987	597,158	586,987	821,429	823	821,051	839,619	852,659
	1/63527 Betriebsförd. BMWA	0,002	0	0,001	0	0,001	0	0,001	0	0,001	0
	1/63547 Sonderunterstützung	44,715	47,922	44,5	45,55	40,7	40,135	36,125	35,058	35	36,976
	1/63554 WEBeih. gem. AlVG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1/63557 Leistungen n. d. AlVG	3.168,35	3.361,80	3.425,69	3.616,12	3.755,38	3.683,76	3.535,93	3.507,64	3.407,13	3.371,07
	1/63558 AlV-Ausz.Gebühren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1/63567 Zahlungen § 6 AMPFG	356,097	356,097	228	0	0,001	0	0,001	0	0,001	0
	1/63577 Annuitäten (AMS)	0,001	0	0,001	0	0,001	0	0,001	0	0,001	0
	1/63578 Verwaltungskostenersatz	264,702	267,702	278,618	275,061	287,876	287,876	299,358	299,358	308,124	306,744
	1/62587 Einhebungsvergütung	26,139	25,728	27,304	24,056	27,85	24,777	25,4	25,372	26	25,956
	1/63597 Beitr. d. AlV z. SWE	3,634	0	3,634	6,881	3,634	3,318	3,6	3,615	2,5	2,5
	Zwischensumme	4.504,00	4.716,12	4.648,21	4.614,44	4.750,10	4.912,23	4.775,59	4.744,19	4.670,77	4.649,84
	1/63577 Überschuss	0	0	0	0	0	0	0,001	0	0,001	73,563
	SUMME Ausgaben	4.504,00	4.716,12	4.648,21	4.614,44	4.750,10	4.912,23	4.775,59	4.744,19	4.670,78	4.723,40
EINNAHMEN	2/63500 Pers.- u. Sachaufwand	0,008	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2/6351 Arbeitsmarktförderung	0,211	22,005	5,009	12,932	0,01	21,877	1,075	0,193	0,01	1,072
	2/63530 Beitrag d. EU z.AMP	0,002	0	0,002	0	0,002	0	0,002	0	0,002	0
	2/63550 Beitrag des FLAF	0,001	0	0,001	0	0,001	0	0	0	0	0
	2/63580 AlV-Beiträge	4.477,87	4.110,91	4.225,15	4.247,19	4.331,17	4.402,32	4.574,95	4.305,29	4.667,79	4.717,34
	2/63581 Beiträge d. Gem. z. SNH	0,001	0,003	0,001	0	0	0	0	0	0	0
	2/63590 Sonst. Einnahmen	3	5,125	3,2	2,866	3,2	1,344	2,97	1,885	2,97	4,99
	Bundesbeitrag z. AMP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Zwischensumme	4.481,09	4.138,04	4.233,36	4.262,98	4.334,38	4.425,54	4.579,00	4.307,37	4.670,77	4.723,40
	2/63570 Abgangsdeckung AMS	22,91	22,91	0	0	0,001	10	13	13	0,001	0
	2/63591 Abgangsdeckung Bund	0,001	555,172	414,845	351,46	415,712	476,695	183,595	423,825	0,001	0
	SUMME Einnahmen	4.504,00	4.716,12	4.648,21	4.614,44	4.750,10	4.912,23	4.775,59	4.744,19	4.670,78	4.723,40

Quelle: BMASK 2009, Gerhard Wallner, BMASK VI/6.

Anzumerken ist, dass Leistungen nach dem AlVG eine Reihe von Zahlungen beinhalten, die zumindest teilweise aktivierenden Charakter haben. In der Berechnung der Aufwendungen für aktive und *aktivierende* Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt das BMASK (bzw. das vormals zuständige BMWA) daher noch solche Leistungen „*gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz inklusive anteiliger Sozialversicherungsbeiträge, die für aktive Zwecke und nicht als explizite Lohnersatzeinkommen (wie beispielsweise Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) eingesetzt werden*“ (BMWA 2008:14). In diese Kategorie fällt beispielsweise Schulungsarbeitslosengeld. Dieses stellt im Prinzip eine Lohnersatzleistung der Arbeitslosenversicherung dar, wird aber nur im Zusammenhang mit der Teilnahme an einer Schulung/Bildungsmaßnahme ausbezahlt. Schulungsarbeitslosengeld hat damit zwar den Charakter einer passiven Leistung, zielt aber auf eine Schulungsteilnahme ab und hat damit auch eine aktivierende Komponente.

In der Kategorie der Leistungen mit aktivierendem Charakter (aktivierende Arbeitsmarktpolitik, vgl. BMWA 2008:14) berücksichtigt das BMWA Schulungsarbeitslosengeld und -notstandshilfe, Arbeitslosengeld bei Rehabilitationsmaßnahmen sowie das Ausbildungsarbeitslosengeld nach dem Karenzurlaub, das Stiftungsarbeitslosengeld und die Wiedereinstellungsbeihilfe, die Solidaritätsprämie und das Weiterbildungsgeld sowie das Altersteilzeitgeld.

Die Aufwendungen für die verschiedenen Leistungsbereiche sind unterschiedlich bedeutsam. Betreffend den aktivierenden Charakter der einzelnen Leistungen bestehen unterschiedliche Wirksamkeiten. Im Hinblick auf das Altersteilzeitgeld kommt eine Evaluierung von Hofer et al. (vgl. 2009) etwa zum Ergebnis, dass die Teilnahme zwar eine Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos bewirkt, gleichzeitig aber ein negativer Effekt auf die Arbeitsmarktteilnahme Älterer erkennbar ist. „*However, the total number of hours worked is significantly reduced by OAPT (Altersteilzeit, Anm.). While the policy is meant to reduce early exit from the labour force by allowing part-time work, our analysis indicates that most workers substitute part-time work for full-time work and thus the overall effect is rather negative*” (Hofer et al. 2009).

Nach der Berechnung des BMWA beliefen sich im Jahr 2007 die Aufwendungen für aktive Arbeitsmarktförderung des AMS, die aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik sowie aus Mitteln des ESF finanziert wurden, auf 846 Mio. Euro (vgl. auch AMS 2008c:29). Auf aktivierende Maßnahmen entfielen im Jahr 2007 darüber hinaus 790 Mio. Euro (vgl. BMWA 2008:13). Hiervon entfielen 379 Mio. Euro auf aktivierende Leistungen mit Qualifizierungscharakter (Schulungsarbeitslosengeld und -notstandhilfe, Stiftungsarbeitslosengeld sowie Weiterbildungsgeld), 411 Mio. Euro entfielen auf Altersteilzeitgeld. Für 2008 kalkulierte das BMWA mit Planwerten von 705 Mio. Euro und hiervon 350 Mio. Euro für aktivierende Leistungen mit Qualifizierungscharakter und 355 Mio. Euro für Altersteilzeitgeld. In Summe beziffert das BMWA die Ausgaben für aktive und aktivierende Arbeitsmarktpolitik (unter Berücksichtigung der Lehrlingsausbildungsprämie des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds) im Jahr

2007 mit 1,84 Mrd. Euro. Unter Berücksichtigung von aktivierenden Leistungen sowie des Altersteilzeitgelds liegt dies relativ deutlich über dem unmittelbaren Förderbudget des AMS.

Das Zielsystem des AMS als institutionelle Steuerungskomponente

Neben der im Verwaltungsbereich traditionellen Inputsteuerung über die Zuteilung von Budgets und Ressourcen basiert das Steuerungssystem des AMS auf einem Zielsystem. Die Implementierung eines zielorientierten Steuerungssystems (‚*Management by objectives*') stellt eines der Motive der Organisationsreform von 1994 dar (vgl. RV zum AMSG; 1468 der Beilagen zu Sten. Prot.; XVIII. GP; 21.2.1994:29 ff). Neben exogenen Zielen, die – etwa in Form der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers oder der Leitlinien der europäischen Beschäftigungsstrategie – von außen an das AMS gerichtet werden, handeln die Akteure des AMS in einem endogenen Zielsystem, das zumeist von oben nach unten[16] formuliert und konkretisiert wird.

Ausgangspunkt des Zielsystems sind die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des zuständigen Bundesministers unter Berücksichtigung der beschäftigungspolitischen Leitlinien im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie (vgl. oben). Die aktuellen Zielvorgaben des Bundesministers umfassen, wie oben beschrieben (vgl. BMWA 2006), die Positionierung des AMS als führendes Dienstleistungsunternehmen am Arbeitsmarkt, die Weiterentwicklung von ‚*Early intervention*' als Strategie zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, die Förderung von Chancengleichheit, den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit, die Verbesserung der Qualität und Nachhaltigkeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie die Förderung einer Vereinbarungskultur zwischen dem AMS und seinen KundInnen. Die aktuellen strategischen Ziele des längerfristigen Plans (vgl. AMS Steiermark 2008) umfassen:

Box 1: Strategische Ziele im längerfristigen Plan des AMS Österreich

- AMS als führendes Dienstleistungsunternehmen

Die Positionierung des AMS als führendes Dienstleistungsunternehmen am Arbeitsmarkt wird durch konsequente KundInnenorientierung und durch auf KundInnenbedürfnisse ausgerichtete Prozesse erreicht.

- Aktivierung vor passiver Versorgung

Durch Early Intervention und Förderung der Eigenaktivität von KundInnen wird die Verweildauer in Arbeitslosigkeit minimiert. Vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit an werden mit den Arbeitssuchenden konkrete Schritte in Richtung Beschäftigungsaufnahme im Rahmen eines Betreuungsplans vereinbart.

- Verhinderung dauerhafter Ausgrenzung

Dieses Ziel soll durch drei strategische Stoßrichtungen erreicht werden: Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeitbeschäftigungslosigkeit wird verhindert bzw. reduziert. Die berufliche Erstausbildung Jugendlicher wird in zukunfts- und

[16] Dabei ist zu berücksichtigen, dass die nachfolgende Ebene in die Konzeption von Zielvorgaben einbezogen ist.

bedarfsorientierten Bereichen gesichert. Die Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitskräfte ist ein weiteres wichtiges Anliegen der Arbeitsmarktpolitik.

- Anpassung an den strukturellen Wandel

Das Schulungsangebot des AMS ist auf Nachfragebereiche zur Unterstützung des Strukturwandels der Wirtschaft ausgerichtet. Ein Schwerpunkt ist die qualitative Verbesserung von Qualifizierungen zur Sicherung von nachhaltigen Integrationseffekten.

- Erhöhung des Einschaltgrades

Das AMS positioniert sich als zentrale Drehscheibe für die Besetzung offener Stellen und hält damit die Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Dauer der Vakanzen auf betrieblicher Seite möglichst kurz. Erfolgskritischer Faktor für den Ausbau des Einschaltgrades ist die Zufriedenheit der Unternehmenskunden mit den Dienstleistungen des AMS.

- Förderung der Chancengleichheit

Gleichstellung von Frauen und Männern wird für das AMS wie folgt definiert: Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Arbeitswelt.

Quelle: AMS Steiermark 2008:11.

Die weitere Konkretisierung der strategischen Ziele des längerfristigen Plans erfolgt in Form der Definition von jährlichen Geschäftszielen (auch arbeitsmarktpolitische Ziele). Den Zielen des längerfristigen Plans werden jeweils Geschäftsziele zugeordnet, diesen wiederum werden Indikatoren zugeordnet, die eine Messung der Zielerreichung ermöglichen.

Box 2: Zielarchitektur des AMS Übersicht über die Geschäftsziele und Zielindikatoren

Ziel im längerfristigen Plan	Geschäftsziele 2008 (arbeitsmarkt-politische Ziele)	Zielindikatoren
Aktivierung vor passiver Versorgung	Early intervention für Jüngere	Übertritte über 6 Monate Arbeitslosigkeit Jugendlicher unter 25 Jahren (inklusive Lehrstellensuchende)
	Early intervention für Ältere	Arbeitsaufnahmen von Älteren (Frauen ab 45 und Männern ab 50 Jahren) innerhalb von 6 Monaten Netto-Arbeitslosigkeit
Verhinderung dauerhafter Ausgrenzung	Integration in den Arbeitsmarkt verbessern	Arbeitsaufnahmen von Langzeitbeschäftigungslosen (LZBL)
	Vormerkdauer senken (Landesziel)(1)	Durchschnittliche Vormerkdauer im Status AL
Positionierung des AMS als führendes Dienstleistungs-unternehmen am Arbeitsmarkt	Einschaltung am Arbeitsmarkt erhöhen	Stellenbesetzungen (inklusive Lehrstellen)
		Stellenakquisition: Zugang von offenen Stellen mit Anforderungsprofil ‚Lehrabschluss und höher‘

Ziel im längerfristigen Plan	Geschäftsziele 2008 (arbeitsmarkt-politische Ziele)	Zielindikatoren
Unterstützung der Anpassung der Arbeitskräfte an den strukturellen Wandel	Effektivität von Schulungen verbessern	Arbeitsaufnahmerate innerhalb von 3 Monaten von geschulten Personen
	Umsetzung der Programmvorgaben der Regierung und der Sozialpartner	Umsetzung von FIT, MET und REG (Anzahl der Personen im Programm)
Förderung der Chancengleich-heit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	Wiedereinstieg erleichtern	Zugang von Wiedereinsteigerinnen in Qualifizierung (genehmigte Förderungsfälle BM, AST, KK) und Arbeitsaufnahmen von Wiedereinsteigerinnen

Quelle: AMS Steiermark 2008.
[1)] Landesziel des AMS Steiermark.

Auf Grundlage dieser Zielindikatoren sowie unter Berücksichtigung der strukturellen Ausgangsbedingungen beschließt die Bundesgeschäftsstelle österreichweite Zielwerte. Darauf aufbauend werden mit den Landesgeschäftsstellen landesspezifische Zielquantitäten vereinbart. In ähnlicher Weise vereinbaren die Landesgeschäftsstellen Regionalziele mit den regionalen Geschäftsstellen.

Tabelle 8: Zielwerte der Geschäftsziele 2008 und Zielerreichung

Zielsetzungen	Zielwert	Istwert	Zieler-reichung 2008
Einschaltung auf dem Arbeitsmarkt erhöhen (Stellenbesetzungen ohne Primärsektor)	min. 351.602	375.236	+
Stellenakquisition im qualifizierten Bereich (mind. Lehrabschluss)	min. 150.316	162.350	+
Arbeitslosigkeit von Jugendlichen kurz halten (AL nicht länger als 6 Monate)	max. 7.030	4.686	+
Arbeitslosigkeit von Älteren kurz halten (Arbeitsaufnahmen innerhalb 6 Monaten)	min. 65.376	73.482	+
Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit (Zuwachs von AL > 12 Monate)	max. 2,5 %	1,02%	+
Langzeitbeschäftigungslose in Arbeit bringen	min. 49.341	48.768	-
Erhöhung der Schulungseffektivität (Anteil Arbeitsaufnahmen nach Schulung innerhalb von 3 Monaten)	min. 52%	54%	+
Wiedereinstieg erleichtern (Arbeitsaufnahmen von WiedereinsteigerInnen nach Schulung)	min. 3.841	6.284	+

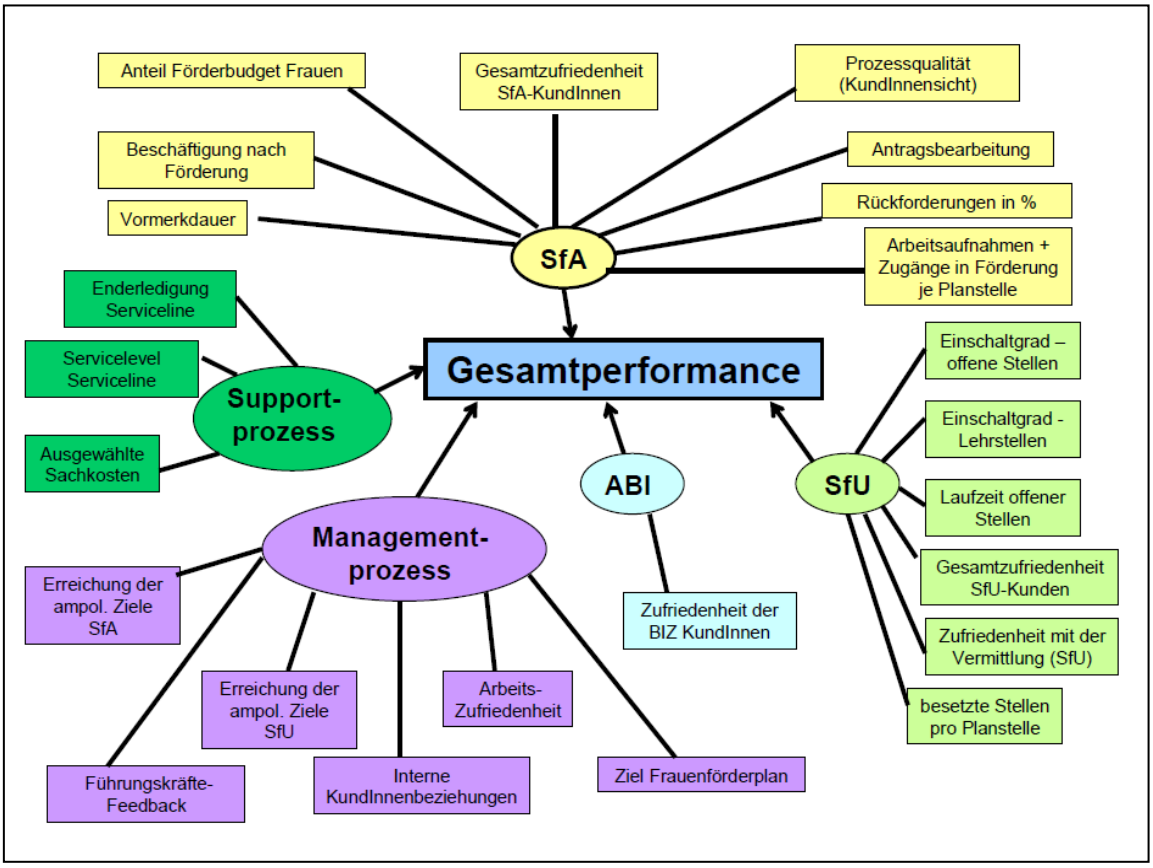
Quelle: AMS Österreich 2009c:11.

Die Geschäftsziele des AMS konkretisieren die arbeitsmarktpolitischen oder materiellen Zielsetzungen des AMS. Darüber hinaus setzt sich das AMS in seinem Leitbild weitere organisatorische Ziele im Hinblick auf die Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Managementprozesse etc. Alle diese Dimensionen sind eingebettet in das sogenannte ‚*Balanced Scoreboard*' (BSC) als Messinstrument zur Qualitätssicherung und Bewertung einer ‚*Gesamtperformance*'. Das BSC ermöglicht eine Gesamtbeurteilung der regionalen

Geschäftsstellen sowie der Landesgeschäftsstellen und der Bundesgeschäftsstelle und „*erleichtert die eigenständige Analyse von Stärke und Schwächen im Rahmen der Selbststeuerung von Organisationseinheiten*“ (vgl. AMS Steiermark 2008). Das BSC setzt sich aus fünf verschiedenen Dimensionen zusammen:

- Service für Arbeitssuchende (SfA)
- Service für Unternehmen (SfU)
- Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
- Managementprozess
- (technischer) Supportprozess

Abbildung 11: Aufbau des BSC als Instrument der Qualitätskontrolle



Quelle: AMS Steiermark 2008:13.

Zur Bewertung der ‚*Gesamtperformance*‘ einer Organisationseinheit des AMS wird jeder Indikator mit einer vordefinierten Anzahl von erreichbaren Punkten versehen. Das Maximum wird dann erreicht, wenn die bewertete regionale Geschäftsstelle zu den 10% der besten ihres Clusters zählt bzw. einen vordefinierten Zielwert erreicht. Alle Punkte werden zu einem Gesamtscore addiert. Die Bundeslandergebnisse werden durch Summierung der nach Planstellen gewichteten Scores der regionalen Geschäftsstellen ermittelt.

3.1.2. Passive Arbeitsmarktpolitik

Das System der passiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich sieht Lohnersatzleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit vor. Gesetzliche Grundlage ist das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AlVG). Für die Dauer der Arbeitslosigkeit erhalten bezugsberechtigte Arbeitslose zunächst Arbeitslosengeld und danach Notstandshilfe. Der Bezug von Notstandshilfe ist mit einem ‚zusätzlich bedingten' Rechtsanspruch versehen, ist ‚bedarfsgeprüft' und setzt das Vorliegen eines ‚Notstandes' voraus. Die Prüfung, ob eine solche Notlage vorliegt, erfolgt unter Einbeziehung sowohl von eigenem Vermögen und Einkommen als auch des Einkommens von im gemeinsamen Haushalt lebenden EhepartnerInnen oder LebensgefährtInnen.

In Folge der Nichterfüllung der gesetzlichen Anspruchsbedingungen an versicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten, ist ein Teil der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen vom Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe ausgeschlossen (vgl. Obinger und Tálos 2006:187). Bei Vorliegen einer Hilfsbedürftigkeit können in Österreich lebende Personen Sozialhilfe beantragen. Im Unterschied zu Arbeitslosengeld und Notstandshilfe setzt diese keine individuellen Sozialversicherungsperioden voraus. Die Sozialhilfe stellt das unterste System der sozialen Mindestsicherung dar und basiert auf dem Grundsatz der ‚Subsidiarität' staatlicher Hilfe. Staatliche ‚Führsorgeleistungen' sollen demnach nur dann in Anspruch genommen werden, wenn für die Betroffenen keine alternative Form der Sicherung des Lebensunterhalts in Form von Erwerbstätigkeit, von eigenen oder familiären materiellen Ressourcen sowie bestehenden gesetzlichen Leistungsansprüchen existiert (vgl. Tálos 1997a:570).[17]

Das Sozialhilfesystem ist gegenwärtig Gegenstand eines Reformprozesses. Die Sozialhilfe wird in eine bedarfsorientierte Mindestsicherung übergeführt. Ziel der Reform ist die Harmonisierung der in den Landes-Sozialhilfegesetzen unterschiedlich geregelten Mindestsätze, Zugangsvoraussetzungen und Bestimmungen zum Leistungsersatz, die Einbeziehung aller LeistungsempfängerInnen in die gesetzliche Krankenversicherung sowie die verstärkte Einbeziehung von LeistungsempfängerInnen in Aktivitäten und Maßnahmen des AMS.

3.1.3. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich wird der bereits zuvor bestehende Trend der Integration in die europäische Beschäftigungsstrategie weiter vollzogen. Darüber hinaus wurden – etwa im Hinblick auf das Beschäftigungsförderungspaket 2005 – die Mittel

[17] Unterhalb der Sozialhilfe bestehen nur noch nicht-staatliche Systeme der Armutsbekämpfung (kirchliche, karitative Organisationen etc.).

der aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik weiter ausgebaut. Die aktivierenden Elemente der Arbeitsmarktpolitik wurden weiter verstärkt.

3.1.4. Programme und Instrumente

Neben der Vermittlung von Arbeitssuchenden und Unternehmen sowie der Bereitstellung von Arbeitsmarktinformation und Beratung betreibt das AMS Arbeitsmarktförderung und greift dabei auf ein breites Instrumentarium aktiver Arbeitsmarktpolitik zurück. Das AMS unterscheidet dabei zwischen Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Unterstützungsmaßnahmen. Darüber hinaus kommen noch zielgruppenspezifische Instrumente – etwa für Jugendliche oder ältere ArbeitnehmerInnen – zur Anwendung. Im Folgenden wird eine kurze Darstellung der Instrumente vorgenommen. Grundlage sind Informationen, die über die Website des AMS zugänglich sind:

Qualifizierungsmaßnahmen

Im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen unterscheidet das AMS zwischen Bildungsmaßnahmen, die von Schulungsträgern im Auftrag und unter Finanzierung des AMS bereitgestellt werden sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen am freien Bildungsmarkt. Im Bereich der Bildungsmaßnahmen wird differenziert zwischen aktiver Arbeitssuche, Berufsorientierung, Training sowie fachlicher Qualifizierung.

Aktive Arbeitssuche

Das AMS fördert Kurse, die auf eine Verbesserung von Fertigkeiten abzielen, die für die Arbeitssuche von Bedeutung sind. Hierzu zählen etwa das Abfassen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Bewerbungstraining für Bewerbungsgespräche, Bewerbungsstrategien und geeignete Selbstdarstellung sowie die Analyse von Stelleninseraten (vgl. Lutz et al. 2005:65). Die Kurse werden von Schulungsträgern auf Basis einer vertraglichen Beauftragung durch das AMS durchgeführt. Das AMS deckt die Kosten der Durchführung. Zielgruppe sind Personen, die erst seit kurzem arbeitslos sind bzw. Personen, die zwar bereits länger arbeitslos sind, aber nach dem Absolvieren von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (etwa Qualifizierung) wieder beschäftigungsfähig erscheinen.

Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Ähnlich wie bei Kursen der aktiven Arbeitssuche fördert das AMS Kurse, die von Bildungsträgern durchgeführt werden und auf die Entwicklung eines umsetzbaren Karriereplans (Berufsorientierung) bzw. auf die Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Fähigkeiten und Verhaltensweisen sowie auf die persönliche und soziale Stabilisierung als Voraussetzung einer Beschäftigungsaufnahme (Berufsvorbereitung) abzielen. Zielgruppe

sind im ersten Fall Personen mit Schwierigkeiten bei der Festlegung beruflicher Perspektiven und im zweiten Fall BerufseinsteigerInnen.

Arbeitstraining

Arbeitstraining ist eine dritte Form der trägerbasierten Bildungsmaßnahmen. Die Maßnahmen zielen auf eine Erhöhung der produktiven Arbeitsleistung von TeilnehmerInnen sowie auf den Aufbau einer positiven Arbeitseinstellung (Ausdauer, Pünktlichkeit) ab. Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose und Personen mit psychischen und physischen Einschränkungen.

Fachliche Qualifizierung

Eine weitere Form der trägerbasierten Kursmaßnahmen zielt auf die fachliche Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung) ab. Während aktive Arbeitssuche, Berufsvorbereitung und -orientierung sowie das Arbeitstraining eher auf allgemeine arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten und Eigenschaften abzielen, orientieren sich Maßnahmen der fachlichen Qualifizierung unmittelbar an einer Erhöhung und Verbesserung berufsrelevanter Fähigkeiten. Die Durchführung der Kurse wird, wie bei den anderen Bildungsmaßnahmen, von Trägerorganisationen, die hierfür eine Förderung durch das AMS erhalten, durchgeführt. Die Förderrichtlinien sehen zum einen Ausbildungs- und zum anderen Weiterbildungsmaßnahmen vor. Ausbildungsmaßnahmen vermitteln Kenntnisse, die zu einem staatlich anerkannten Schul- und Berufsabschluss (z.B. Lehrabschluss) führen. Weiterbildungsmaßnahmen vermitteln Zusatzqualifikationen als Ergänzung zur beruflichen Erstausbildung (vgl. Lutz et al. 2005:70). Zielgruppe sind allgemein Personen, bei denen neue, zusätzliche oder höhere Qualifikation zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen führen. Zielsetzung ist die fachliche Höherqualifizierung und die Aufnahme einer Beschäftigung.

Im Jahr 2008 nahmen insgesamt 144.264 Personen an trägerbasierten Bildungsmaßnahmen teil. Der Großteil (102.169 Personen) nahm an Aus- und Weiterbildung teil. An Kursen zur aktiven Arbeitssuche nahmen 26.296 und an Berufsorientierung 28.127 Personen teil (vgl. AMS 2009c:30). An Arbeitstraining nahmen 4.860 Personen teil.

Beihilfe zu den Kurskosten bzw. Beihilfe zu den Kursnebenkosten

Neben trägerbasierten Bildungsmaßnahmen fördert das AMS personenbezogen Teilnahmen an Kursmaßnahmen am freien Bildungsmarkt, also von Kursen außerhalb des vom AMS beauftragten Kursangebots. Das AMS übernimmt die Kurskosten bzw. die Kursnebenkosten der TeilnehmerInnen. Als solche gelten etwa Kursgebühren, Schulgeld, Lehrmittel oder Prüfungsgebühren bzw. Schulungsbekleidung etc. Die Beihilfe beträgt bei Arbeitslosen 100% der förderbaren Kosten. Bei Beschäftigten ist die Beihilfe einkommensabhängig gestaffelt.

Zielgruppe sind Arbeitslose und Beschäftigte, deren berufliche Existenz gefährdet ist und die gezwungen sind, eine neue Beschäftigung aufzunehmen.

Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts

Eine weitere Form der Förderung von Kursteilnahmen am freien Bildungsmarkt ist die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts. Diese Beihilfen erhalten Arbeitslose im Falle der Teilnahme an arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Maßnahmen, die zu einer Erhöhung der Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. In besonderen Fällen können auch Beschäftigte, deren Einkommen eine bestimmte Höhe nicht überschreitet, gefördert werden. Die Höhe der DLU entspricht mindestens der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe (inklusive allfälliger Familienzuschläge). Alle FörderungswerberInnen, die eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes erhalten, sind in der Kranken-, Unfall-, und Pensionsversicherung (Ersatzzeit) versichert.

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des ESF

Das AMS fördert Qualifizierungsmaßnahmen von Betrieben, die einen Bildungsplan vorlegen. Der Bildungsplan muss von Seiten des AMS als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll eingestuft werden. Förderbar ist die Qualifizierung von MitarbeiterInnen ab 45 Jahren, von Frauen mit höchstens einer Lehrausbildung oder mittlerer Schule, von WiedereinsteigerInnen sowie ArbeitnehmerInnen unter 45 Jahren im Rahmen von ‚*Productive-ageing*'-Konzepten im Rahmen von Qualifizierungsverbünden (vgl. unten). Als Qualifizierungsverbünde gelten Partnerschaften, die sich aus drei Unternehmen zusammensetzen, wobei zumindest 50% der Unternehmen KMU sein müssen, und die auf die Qualifizierung von MitarbeiterInnen ausgerichtet sind. Als KMU gelten Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro haben und sich zu höchstens 25 Prozent im Besitz von einem oder mehreren Unternehmen befinden, welche nicht als KMU definiert sind. Die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) fördert die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Die Auswahl der Maßnahme erfolgt durch das Unternehmen in Absprache mit den ArbeitnehmerInnen.

Arbeitsstiftungen

Eine alternative Form der Qualifizierungsförderung sind Arbeitsstiftungen. Zu unterscheiden sind *Outplacement*- und *Implacementstiftungen*. Im ersten Fall können Unternehmen bzw. Gruppen von Unternehmen im Zusammenhang mit Personalabbaumaßnahmen zum Zweck der Entwicklung von Perspektiven bzw. der Qualifizierung der arbeitslos gewordenen MitarbeiterInnen Arbeitsstiftungen einrichten. Im Rahmen von Arbeitsstiftungen werden ganze Maßnahmenpakete abgewickelt. Das Förderangebot des AMS zählt hierzu Berufsorientierung, aktive Arbeitssuche, Aus- und Weiterbildung oder das Unternehmens-

gründungsprogramm. Die Unternehmen beteiligen sich an der Organisation und Finanzierung von Arbeitsstiftungen. Die teilnehmenden Arbeitssuchenden haben einen verlängerten Arbeitslosengeldbezug. Sie erhalten Stiftungs- oder Schulungsarbeitslosengeld. Im Rahmen von Implacementstiftungen können Unternehmen mit Arbeitskräftemangel gezielt Arbeitskräfte auf den unternehmerischen Bedarf hin qualifizieren. Zielsetzung ist im Falle der Outplacementstiftung die frühzeitige Reintegration von ArbeitnehmerInnen in Folge größerer Personalabbaumaßnahmen von Unternehmen bzw. im Falle der Implacementstiftungen die Qualifizierung von Beschäftigten im Hinblick auf einen bestimmten Arbeitskräftebedarf und damit unter Wahrung einer konkreten Integrationsoption. Implacementstiftungen zielen auch auf eine Förderung der Anpassungsfähigkeit im Hinblick auf den strukturellen Wandel ab. Insbesondere sollen innovative Unternehmen profitieren, die häufig von einem Mangel an qualifiziertem Personal konfrontiert sind.

Förderung der Lehrausbildung

Lehrstellenförderung

Im Rahmen der Lehrstellenförderung fördert das AMS die Kosten von Lehrstellen in Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen in Form eines pauschalierten Zuschusses zu den Kosten der Lehrausbildung. Die Förderung wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand) ausbezahlt. Zu den förderbaren Zielgruppen zählen Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil, Jugendliche, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind sowie Erwachsene (über 19jährige), deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann. Die Beihilfe wird jeweils für ein Lehr-/Ausbildungsjahr bewilligt. Sie kann für maximal 3 Jahre gewährt werden.

Lehrstellenförderung im Rahmen der integrativen Lehrausbildung

Die Förderung der integrativen Berufsausbildung (IBA) stellt eine Sonderform der Lehrstellenförderung dar[18]. Die IBA zielt auf die Berufsausbildung und die Ermöglichung der beruflichen Eingliederung von Personen ab, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, von Personen ohne Hauptschulabschluss bzw. mit negativem Hauptschulabschluss, Behinderten im Sinne der geltenden gesetzlichen Normen oder Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder auf Grund einer nicht erfolgreichen Vermittlung in ein reguläres Lehrverhältnis angenommen werden muss, dass für sie aus ‚ausschließlich in der Person gelegenen Gründen' in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle gefunden werden kann. Zwei verschiedene Varianten der IBA werden unterschieden. In der ersten Variante kann eine Verlängerung der Lehrzeit um bis zu

[18] Die integrative Berufsausbildung löste die Vorlehre ab (vgl. AMS Wien 2006).

zwei Jahre erfolgen. Der Abschluss erfolgt auf Grundlage einer Lehrabschlussprüfung. Im Rahmen der zweiten Variante kann innerhalb von ein bis drei Jahren eine Berufsausbildung in Form einer Teilqualifikation in einem Lehrberuf erfolgen. Die Förderung des AMS zielt auf die Schaffung von IBA Lehrstellen und damit die Ermöglichung einer Berufsausbildung für die Zielgruppen ab. Die Förderung wird als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Integrativen Berufsausbildung (Lehrlingsentschädigung, Personal- und Sachaufwand) in pauschalierter Form ausbezahlt. Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach der Schwere der Beeinträchtigung und nach der Personengruppe.

Überbetriebliche Lehrausbildung

In Form von Lehrgängen und Lehrwerkstätten bildet die überbetriebliche Lehrausbildung ein ‚Auffangnetz' für Jugendliche, die keine betriebliche Lehrstelle finden. Mit dem Ausbildungsjahr 2008/09 wurde das System der überbetrieblichen Lehrausbildung als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche ausgebaut und als gleichwertiger und regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung eingerichtet (BMASK 2008:5). Im Zentrum dieses Programms stehen Lehrgänge und Lehrwerkstätten, in denen Fertigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Lehrberufs vermittelt werden. Im Zuge der letzten Reform wurde im Rahmen des Berufsausbildungsgesetzes ein einheitlicher Ausbildungstypus der überbetrieblichen Lehrausbildung geschaffen, der die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss ermöglicht. Weiterhin gilt die Vermittlung auf eine betriebliche Lehrstelle als zentrales Ziel. Die bislang je nach Art des Lehrgangs in unterschiedlicher Höhe gewährte Ausbildungsentschädigung wird auf ein gemeinsames Niveau angehoben. Als Zielgruppen der überbetrieblichen Lehrausbildung werden neben sozial benachteiligten und lernschwachen Jugendlichen vermehrt auch BildungsabbrecherInnen und ‚ältere' Jugendliche berücksichtigt. Die Kosten der überbetrieblichen Lehrausbildung werden größtenteils vom AMS getragen, wobei seitens des BMASK eine angemessene finanzielle Beteiligung der Länder angestrebt wird.

Beschäftigungsmaßnahmen

Im Bereich der Beschäftigungsmaßnahmen unterscheidet das AMS zwischen individuellen Lohnsubventionen (Eingliederungsbeihilfen) und projektbezogenen Maßnahmen (gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und sozioökonomische Betriebe).

Eingliederungsbeihilfe

Im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe erhalten Arbeitgeber temporär einen Zuschuss zu den Beschäftigungskosten (Lohn- und Lohnnebenkosten), wenn diese einen/eine Arbeitslose nach einer Vormerkdauer von mehr als zwölf Monaten bzw. mehr als sechs Monaten bei unter 25jährigen einstellen. Bei weiblichen Arbeitslosen ab 45 Jahren bzw. männlichen Arbeitslosen ab 50 Jahren entfällt die Bedingung der Vormerkdauer. Unter bestimmten

Voraussetzungen kann die Förderung auch Personen, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind (z.B. aufgrund von Betreuungspflichten), gewährt werden. Die Förderung an den Arbeitgeber beträgt maximal 66,7% der Bemessungsgrundlage. Diese umfasst das laufende Bruttoentgelt plus einer Pauschale von 50% für Lohnnebenkosten. Die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ist die für die Beihilfe anerkennbare Obergrenze für das laufende Bruttoentgelt auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung. Die Beihilfe kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von zwei Jahren gewährt werden. Bei Personen, die als Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz anerkannt sind, kann der Förderzeitraum bis zu drei Jahre betragen (vgl. Lutz et al. 2005:80).

Sozialökonomische Betriebe

Neben der Eingliederungsbeihilfe als Instrument der individuellen Beschäftigungsförderung verfügt das AMS-Instrumentarium mit Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) noch über projektbezogene Instrumente. SÖB stellen befristete Arbeitsplätze (Transitarbeitsplätze) zur Integration von schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden und (eine kleinere Anzahl von) dauerhaften Schlüsselarbeitsplätzen bereit. Letztere werden zum Zweck der Einstellung von Führungskräften, die zur erfolgreichen Umsetzung des Projekts erforderlich sind (etwa zum Zweck der Projektleitung, fachlichen Anleitung und Ausbildung sowie sozialarbeiterischen Betreuung), eingerichtet. Das AMS fördert SÖB in Form eines Beitrags zum laufenden Personalaufwand und darüber hinaus durch Beihilfen zu betrieblichen Aufwendungen (z.B. Betriebsmittel und Investitionen). SÖB stellen geschützte, aber dennoch marktnahe Arbeitsplätze bereit. SÖB sind nicht gewinnorientiert, müssen aber zumindest 20% des Gesamtaufwandes aus eigenen Erträgen erwirtschaften. SÖB stehen damit zumindest partiell im Wettbewerb mit nicht geförderten Unternehmen. Der Gefahr möglicher negativer bzw. adverser Effekte in Form von Marktverzerrungen, Verdrängungseffekten zwischen Unternehmen etc. soll dadurch gegengesteuert werden, dass die Produkte und Dienstleistungen zu Marktpreisen angeboten werden müssen. Zur Finanzierung der Förderung wird eine Beteiligung von Ländern und Gemeinden im Ausmaß von mindestens einem Drittel des Fördervolumens angestrebt. SÖB weisen damit eine kombinierte Finanzierungsstruktur aus Eigenmitteln, AMS-Förderungen und Beiträgen der Länder und Gemeinden auf. Zielgruppe sind schwer vermittelbare Arbeitslose. Als solche gelten Langzeitarbeitslose, Ältere, Behinderte, Personen mit sozialen Problemen und WiedereinsteigerInnen.

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

Eine den SÖB grundsätzlich vergleichbare alternative Form der projektbezogenen Beschäftigungsförderung besteht mit den GBP. Das AMS fördert GBP in Form eines Zuschusses zu den Lohnkosten in der Höhe von 66,7% der Lohnkosten. Darüber hinaus werden die Personalkosten für Schlüsselarbeitskräfte (vgl. oben) sowie Sachkosten und

Kosten der Projektvorbereitung zu 100% übernommen. Zielgruppe von GBP sind Langzeitarbeitslose und arbeitsmarktpolitische Problemgruppen. Wenn es sich um innovative Arbeitsprojekte handelt, können auch Arbeitslose außerhalb der Zielgruppendefinition gefördert werden.

Kurzarbeitsbeihilfe

Kurzarbeitsbeihilfe stellt ein präventives Instrument der Beschäftigungsförderung dar. Kurzarbeit entspricht einer Überbrückungshilfe im Zusammenhang mit einem zeitlich begrenzten Engpass von Aufträgen oder von Zulieferungen bzw. Betriebsmitteln. ArbeitnehmerInnen vereinbaren mit dem Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit und erhalten vom Arbeitgeber für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung bzw. für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung. Die Förderung des AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Kosten der Kurzarbeitsunterstützung bzw. der Qualifizierungsunterstützung in der Höhe von pro Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätzen. Die für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung für Arbeitslosengeld zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge entstehen würden. Die für die Qualifizierungsunterstützung festgelegten Pauschalsätze beinhalten einen Zuschlag für schulungsbedingte Mehraufwendungen im Ausmaß von 15%.

Voraussetzung der Förderung ist zunächst der vorübergehende (und exogene, d.h. nicht saisonbedingte oder betriebsbedingte) Charakter der Schwierigkeiten. Darüber hinaus muss das Unternehmen das AMS sechs Wochen vor einer möglichen Einführung von Kurzarbeit über bestehende Schwierigkeiten verständigen. Bei einer Verlängerung muss das betroffene Unternehmen das AMS vier Wochen zuvor verständigen. Weitere Voraussetzungen sind die Absolvierung einer Beratung über anderweitige Lösungs- und Unterstützungsmöglichkeiten unter Einbeziehung des Betriebsrates und der Kollektivvertragsparteien. Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter 10% und nicht über 90% der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder – bei Teilzeitbeschäftigten – der vereinbarten Normalarbeitszeit liegen. Darüber hinaus setzt das Fördermodell eine Sozialpartnervereinbarung voraus. Diese legt die näheren Bedingungen der Kurzarbeit fest, insbesondere den Geltungsbereich, den Kurzarbeitszeitraum sowie die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit und eine allenfalls darüber hinausgehende Behaltefrist sowie die Ausgestaltung der Qualifizierungsangebote und das Ausbildungskonzept. Förderbar sind alle Arbeitgeber mit Ausnahme des Bundes, der Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstiger juristischer Personen öffentlichen Rechts. Förderbar sind alle ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausfall verbunden ist. Ausgenommen sind Lehrlinge und Mitglieder der geschäftsführenden Organe. Überlassene Arbeitskräfte sind förderbar, wenn sie im Beschäftigerbetrieb von Kurzarbeit betroffen sind. Die Dauer ist zunächst mit höchstens sechs Monaten beschränkt. Liegen die Voraussetzungen weiterhin

vor, kann bis zu zwei Mal eine Verlängerung um jeweils maximal sechs Monate erfolgen. Im Einzelfall kann der maximale Beihilfenzeitraum von achtzehn Monaten letztmalig um maximal zwei Monate verlängert werden, sofern außergewöhnliche Umstände vorliegen.

Solidaritätsprämienmodell

Das SOL richtet sich an Unternehmen, die im Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung von MitarbeiterInnen (sogenannten Solidaritäts-ArbeitnehmerInnen) bereit sind, Ersatzarbeitskräfte einzustellen. Gefördert werden die Arbeitsverhältnisse dieser Solidaritäts-ArbeitnehmerInnen, wenn diese ihre Normalarbeitszeit bis zum Ausmaß von 50% reduzieren. Der Arbeitgeber bezahlt dem/der Solidaritäts-ArbeitnehmerIn einen Lohnausgleich für den Verdienstausfall und entrichtet Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Arbeitszeitverkürzung. Die Beihilfe wird an den Arbeitgeber ausbezahlt und deckt bis zu einem Betrag von 50% des entfallenen Entgelts den Lohnausgleich sowie den zusätzlichen Aufwand für Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ab. Letzterer ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Beitragsniveau vor der Herabsetzung der Arbeitszeit und jenem, das auf Grundlage der herabgesetzten Arbeitszeit zu zahlen wäre. Voraussetzung der Förderung ist, dass die Herabsetzung der Normalarbeitszeit in einem Kollektivvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einer gleichartigen Regelung festgelegt ist, dass die Herabsetzung der Normalarbeitszeit und das neue Bruttoarbeitsentgelt inklusive dem Lohnausgleich in einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem/der ArbeitnehmerIn und dem Arbeitgeber festgesetzt wird, dass der Arbeitgeber die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichtet, dass eine Ersatzarbeitskraft, die bis vor der Einstellung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat, im Ausmaß der, durch die Reduktion gewonnenen Arbeitszeit, eingestellt und nicht nur geringfügig beschäftigt wird, sich der Arbeitgeber verpflichtet, dass – auch bei einer Herabsetzung der Normalarbeitszeit für zwei Jahre oder länger – bei der Berechnung einer zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zugrunde gelegt wird und dass ein entsprechender Antrag vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Ersatzarbeitskraft erfolgt.

Mobilitätsbeihilfen

Das AMS fördert Kosten im Zusammenhang mit der Überwindung von Wegstrecken in Form von Mobilitätsbeihilfen. Dabei ist zwischen der Entfernungsbeihilfe, der Übersiedlungsbeihilfe und der Vorstellungsbeihilfe zu unterscheiden.

Entfernungsbeihilfe

Der Gruppe der Beschäftigungsmaßnahmen kann – zumindest indirekt – noch die Entfernungsbeihilfe zugeordnet werden. Sie stellt eine klassische Mobilitätsbeihilfe im

Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme von Arbeitssuchenden, die auf einen nähergelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden können und bereit sind, eine entferntere Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle anzunehmen. Die Beihilfe entspricht einem teilweisen Kostenersatz für die finanzielle Mehrbelastung, die bei der Aufnahme einer Beschäftigung oder Lehrausbildung durch die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort entsteht, dar. Als förderbare Kosten gelten sowohl Kosten von regelmäßigen Fahrten (täglich, wöchentlich oder monatlich) als auch Kosten, die sich aus der Unterkunft am Arbeitsort ergeben. Die Beihilfe beträgt maximal die Höhe der entstehenden Fahrtkosten und/oder der Unterkunftskosten abzüglich eines Selbstbehaltes bis zu einem festgelegten Betrag.

Übersiedlungsbeihilfe

In Form der Übersiedlungsbeihilfe ermöglicht das AMS einen teilweisen Ersatz von Kosten, die aus der finanziellen Mehrbelastung durch eine Übersiedlung im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Beschäftigung (oder Lehrausbildung) durch Arbeitslose, die auf keinen näher gelegenen zumutbaren Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz vermittelt werden können und zu einer Übersiedlung bereit sind. Die Förderung kann bis zu einer festgelegten Bruttoverdienstgrenze (von derzeit 2.000 Euro[19]) gewährt werden. Ein teilweiser Kostenersatz kann für die Spedition oder Anmietung eines Übersiedlungsfahrzeuges oder für Reisekosten gewährt werden. Für alle anderen Kosten im Zusammenhang mit der Übersiedlung (z.B. Kautionen, Ablösezahlungen, Provisionen an Makler/Maklerinnen, Um- und Abmeldekosten) kann eine Pauschale gewährt werden. Die Beihilfe beträgt maximal 4.632 Euro. Die Höhe setzt sich aus einer Pauschale von 500 Euro und entweder 75% von vorgelegten Rechnungen oder 2,50 Euro pro Kilometer Entfernung zwischen Wohn- und Übersiedlungsort. Die Beihilfe wird in Form eines einmaligen Zuschusses nach der Übersiedlung ausbezahlt.

Vorstellungsbeihilfe

In Form der Vorstellungsbeihilfe fördert das AMS Kosten, die aus der Anreise zu einem überregionalen Vorstellungstermin entstehen. Diese Beihilfen können Arbeitslose, Arbeitssuchende, SchulungsteilnehmerInnen, Lehrstellensuchende, Beschäftigte (bei Gefährdung der beruflichen Existenz) erhalten. Sie setzt eine finanzielle Notlage, die die Arbeitssuche erschwert voraus. Für Fahrt-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten kann ein teilweiser Kostenersatz beantragt werden. Die Beihilfe kann bis zur Höhe der entstehenden Vorstellungskosten für Fahrten mit Bus, Bahn oder dem eigenen PKW sowie für Unterkunft und Verpflegung gewährt werden und wird in Form eines einmaligen Zuschusses ausbezahlt.

[19] Vgl. http://ams.at/_docs/001_uebersiedlungsbeihilfe.pdf; 6.8.2009.

Unterstützungsmaßnahmen

Neben den Kategorien der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sieht das AMS-Instrumentarium zur aktiven Arbeitsmarktförderung noch eine Reihe von unterstützenden Maßnahmen vor. In diesem Zusammenhang sind etwa arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, das Unternehmensgründungsprogramm, die Gründungsbeihilfe, Qualifizierungsverbünde, die Qualifizierungs- und Flexibilisierungsberatung, die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Kinderbetreuungsbeihilfe zu nennen.

Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)

Das AMS fördert externe BBE in Form von finanziellen Beihilfen zum laufenden Sachaufwand. Diese ermöglichen die Betreuung von Arbeitslosen bei spezifischen Vorfeldproblemen (Schulden, Migration, psychische Beeinträchtigung, Behinderung, Verhaltensauffälligkeit und Krisen, Sucht), setzen spezifische Vermittlungsaktivitäten oder bieten eine begleitende Unterstützung während einer Beschäftigung (z.B. Arbeitsassistenz). Die Förderung basiert auf Zuschüssen zu bestimmten förderbaren Kosten. Als solche gelten der laufende Personal- und Sachaufwand, Abschreibungen, sofern es sich um betrieblich notwendige und kreditfinanzierte Anlagen handelt, Abfertigungen und vertragliche Verpflichtungen sowie Kosten zur Finanzierung investiver Maßnahmen.

Unternehmensgründungsprogramm und Gründungsbeihilfe

Im Rahmen des Unternehmensgründungsprogramms unterstützt das AMS Arbeitslose, die eine Selbständigkeit anstreben. Arbeitslose können eine Gründungsberatung bei einem Beratungsunternehmen in Anspruch nehmen und im Rahmen von Qualifizierungskursen entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Das AMS finanziert die Teilnahmekosten. Unter gewissen Voraussetzungen kann für die Dauer der Teilnahme am Programm – auch nach der Aufnahme einer Selbständigkeit – eine finanzielle Absicherung in Form der Gründungsbeihilfe gewährleistet werden. Das Unternehmensgründungsprogramm erstreckt sich in der Regel über einen Zeitraum von 6 bis maximal 9 Monaten und ist in vier Phasen unterteilt. Im Rahmen einer Klärungsphase werden eine Abklärung der Realisierbarkeit der Unternehmensidee und eine Prüfung der persönlichen Voraussetzungen vorgenommen. In der Vorbereitungsphase werden begleitende Unternehmensberatung und Qualifizierungskurse absolviert. Im Rahmen der Realisierungsphase kommt es zur Aufnahme der selbständigen Erwerbstätigkeit und in der Nachbetreuungsphase wird eine Evaluierung (‚*Unternehmens-Check-Up*‘) des neugegründeten Unternehmens durch eine Unternehmensberatungsfirma vorgenommen.

Qualifizierungsverbünde

Qualifizierungsverbünde sind Netzwerke von mehreren Unternehmen, die auf die Mitarbeiterqualifizierung der beteiligten Unternehmen ausgerichtet sind. Der Aufbau von Qualifizierungsverbünden wird seitens des AMS in Form von Qualifizierungsberatung unterstützt. Die Förderung ist durch den ESF kofinanziert (vgl. unten) und ist nach Maßgabe des aktuellen operationellen Programms zum ESF ausgerichtet auf die Entwicklung und Realisierung von Qualifizierungen für ältere MitarbeiterInnen und lebenszyklusbasierten Weiterbildungsaktivitäten (Konzept des ‚*Productive-ageing*'). Die Qualifizierungsberatung ist für die teilnehmenden Unternehmen kostenlos. Voraussetzung der Förderung ist, dass mindestens drei Unternehmen am Projekt beteiligt sind und dass es sich zumindest bei 50% der teilnehmenden Betriebe um KMU handelt (vgl. oben). Die Beratungsleistungen umfassen den Aufbau eines Netzwerkmanagements, in das jedes Unternehmen eine/n VertreterIn entsendet, die Festlegung von Verbundstatuten, um die Ziele, die Verantwortung und die Koordination im Netzwerkmanagement zu regeln, die Erarbeitung eines ‚*Productive-ageing*' Konzeptes bei allen beteiligten Unternehmen sowie die Erstellung eines Qualifizierungsprogramms im Rahmen des Konzeptes.

Qualifizierungsberatung

Im Rahmen der Qualifizierungsberatung werden Betriebe bei der Entwicklung und Umsetzung einer lebenszyklusorientierten Bildungsplanung beraten. Die Beratungsleistungen sind für die teilnehmenden Unternehmen kostenlos. Ziel ist die Unterstützung der Personalentwicklung in Betrieben. Nach einer Analyse der Altersstruktur der Belegschaft und der Identifikation von lern- und alterskritischen Arbeitsplätzen wird der aktuelle Qualifikationsbedarf erfasst. Danach werden lebenszyklusorientierte Bildungspläne für arbeitsmarktpolitisch relevante Zielgruppen im Betrieb erstellt. Darüber hinaus soll die Beratung auch zu einer Sensibilisierung in den Bereichen Personalmanagement, Arbeitsorganisation, Mobilität, Arbeitszeit, ‚*Productive-ageing*' und betriebliche Gesundheitsförderung beitragen. Die Kosten der Qualifizierungsberatung werden aus Mitteln des ESF kofinanziert.

Flexibilisierungsberatung

Im Rahmen der Flexibilisierungsberatung werden Unternehmen bei der Bewältigung von massiven Auftragseinbrüchen und Kapazitätsrückbau unterstützt. Das Instrument soll zur Entwicklung möglichst sozial verträglicher und arbeitsmarktpolitisch sinnvoller Rationalisierungsstrategien beitragen. Betriebe sollen zum Einsatz von flexiblen und arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Interventionen angeregt bzw. zur Nutzung der vorhandenen präventiven Instrumentarien in Gestalt von Qualifizierungsmaßnahmen, Outplacementstiftungen, Arbeitszeitmodellen und weiteren unterstützenden Maßnahmen bewogen werden.

Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen

Mit der Förderung von privaten Kinderbetreuungseinrichtungen zielt das AMS auf den Aufbau von Infrastruktur zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Darüber hinaus sollen zusätzliche Arbeitsplätze im Betreuungsbereich entstehen. Die Förderung basiert im Wesentlichen auf temporären Lohnkostenzuschüssen. Da die Bereitstellung der Betreuungsinfrastruktur in erster Linie in der Zuständigkeit der Gemeinden liegt, hat die AMS Förderung temporären Charakter. Sie soll den Aufbau zusätzlicher Betreuungsplätze *initiieren*.

Kinderbetreuungsbeihilfe

Die Kinderbetreuungsbeihilfe ist ein (einkommensabhängiger) Zuschuss zu den Kosten für die Unterbringung (z.B. bei Kindergärten, Kinderkrippen, Horten oder Tagesmüttern). KBB unterstützt die Aufnahme oder Beibehaltung einer Beschäftigung bzw. die Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Maßnahme. Gefördert wird die ganztägige, halbtägige bzw. stundenweise Betreuung in Kindergärten, Horten, Kinderkrippen, Kindergruppen, bei angestellten Tagesmüttern/Tagesvätern und bei Privatpersonen (außer Familienangehörigen oder Au-Pair-Kräften). Die Förderung kann von Vätern und Müttern beantragt werden, wenn sie im Zusammenhang mit einer möglichen Arbeitsaufnahme, der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, einer Verschlechterung ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse, einer Veränderung der Arbeitszeit sowie dem Ausfall einer bisherigen Betreuungspersonen einen Betreuungsplatz für ihr Kind benötigen.

Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des ESF

Die Umsetzung von ESF-finanzierten Maßnahmen erfolgt in einem Netzwerk von verschiedenen Akteuren. Das BMASK (früher BMWA) ist für die Koordination der Umsetzung bzw. für die Verwaltung der Mittel zuständig. Die Umsetzung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im engeren Sinn erfolgt unmittelbar durch das AMS. Daneben sind mit dem Bundessozialamt, dessen Landesorganisationen, dem BMASK, dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF), den Territorialen Beschäftigungspakten und seinen Mitgliedsorganisationen sowie den Bundesländern noch weitere Akteure an der Umsetzung von ESF-Aktivitäten beteiligt. Die genannten Akteure sind in unterschiedlichen Schwerpunktbereichen des ESF aktiv. Die Konkretisierung der Schwerpunktbereiche nach Maßgabe der ESF-Grundsätze bzw. der Umsetzung für die aktuelle Strukturfondsperiode 2007-2013 ist im ‚Operationellen Programm Beschäftigung Österreich' zugrunde gelegt. Demnach weist die aktuelle Strategie zur Umsetzung der ESF-Grundsätze sechs Schwerpunkte auf: (1) Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen, (2) Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, (3a) berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen und (3b) Integration arbeitsmarktferner Gruppen, (4) Lebensbegleitendes Lernen, (5) Territoriale Beschäftigungspakte sowie (6) technische Hilfe. Aus

arbeitsmarktpolitischer Sicht von Relevanz sind insbesondere die Schwerpunkte 1 und 2 bzw. 5 und 6. Der Schwerpunkt 4 setzt im Schulbereich bzw. bei der Erwachsenenbildung an und zielt auf die Verbesserung des Verbleibs im Bildungsbereich über die Schulpflicht hinaus, auf die Optimierung von Übergängen zwischen der Sekundarstufe I und der Sekundarstufe II bzw. anderen Bildungswegen, auf die Integration bildungsferner Erwachsener in das System der Erwachsenenbildung sowie auf eine Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in diesem Bereich ab. Im wissenschaftlichen Bereich zielt der Schwerpunkt auf die Vermeidung von Studienabbrüchen und auf eine Erhöhung der Berufsqualifikation sowie auf die Schaffung von Chancengleichheit ab. Umsetzende Stellen sind das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) sowie das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Beim Schwerpunkt 6 handelt es sich um einen operationalen Schwerpunkt, der auf die Unterstützung der Programmumsetzung sowie auf die Koordination der Umsetzung abzielt. Dieser Schwerpunkt weist keine im engeren Sinn inhaltliche Zielsetzung auf.

Ad Schwerpunkt 1: Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen:

Der erste Schwerpunkt der ESF-Strategie orientiert sich an einer Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen zur besseren Vorwegnahme und Bewältigung des wirtschaftlichen Wandels sowie an der Bekämpfung der Arbeitsmarktsegmentation und Unterstützung des aktiven Alterns durch Qualifikation und Beratung. Kerninstrumente sind Beratung und Qualifizierung vor allem von Beschäftigten. Spezielle Zielgruppen sind ältere Beschäftigte, niedrig qualifizierte Beschäftigte, WiedereinsteigerInnen und Unternehmen (insbesondere KMU). Im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) sollen betriebliche Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden. Eine besondere Zielgruppe dabei sind KMU, die betrieblichen Weiterbildungsstrategien kapazitätsbedingt eine geringere Bedeutung beimessen. Im Rahmen der QBB sollen diese einer höheren Weiterbildungssensibilität und -aktivität veranlasst werden. Besonderes Augenmerk soll dabei auf ältere MitarbeiterInnen sowie auf Geringqualifizierte gelegt werden. Vor dem Hintergrund betriebswirtschaftlicher Überlegungen weisen diese beiden Gruppen häufig einen erschwerten Zugang zu Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung auf. Ein weiteres Instrument zur Förderung der Bildungsteilnahme von KMU sind Qualifizierungsverbünde. Im Rahmen des ESF sollen der Aufbau und die Entwicklung von entsprechenden Strukturen sowie die laufenden Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. In Anbetracht der demografischen Entwicklung und der daraus folgenden Konsequenzen im Hinblick auf das Arbeitsangebot wird die Schaffung altersgerechter Arbeits- und Bildungsbedingungen sowie lebenszyklus-orientierter Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten als relevanter Aspekt der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen angesehen. Dieser Aspekt soll im Rahmen von QBB kommuniziert werden.

Ein weiteres Instrument zur Umsetzung des ersten Schwerpunkts ist die Flexibilisierungsberatung für Betriebe. Im Rahmen der ESF-Strategie wird diese präventiv eingesetzt und etwa auf eine Verhinderung drohender Kündigungen, Abfederung von tatsächlichem Stellenabbau, Berücksichtigung regionaler Interessen, Entwicklung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte und ‚*Active-ageing*' ausgerichtet. Umsetzende Stellen sind primär das AMS sowie das BMASK. Förderbare Maßnahmen sind Qualifizierungsberatung in Unternehmen bis fünfzig MitarbeiterInnen, Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte, Qualifizierungsverbünde (überbetriebliche Qualifizierungsnetzwerke) sowie die Flexibilitätsberatung für Betriebe.

Ad Schwerpunkt 2: Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Die ersten beiden Schwerpunkte der ESF-Strategie stellen die arbeitsmarktpolitischen Kernbereiche des Programms dar. Während der erste Schwerpunkte eine eher präventive Zielsetzung aufweist (Mitarbeiterqualifizierung, Verhinderung von Stellenabbau, Abfederung des Strukturwandels), zielt der zweite Schwerpunkt auf die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Integration Arbeitsloser ab. Zielgruppen des zweiten Schwerpunkts sind Ältere, Frauen, Geringqualifizierte, WiedereinsteigerInnen sowie sonstige arbeitsmarktpolitische Problemgruppen (insbesondere Personen mit Migrationshintergrund). Als förderbare Maßnahmen gelten Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere und Frauen in neuen zukunftsträchtigen und untypischen Berufen. Entsprechende Aktivitäten sollen auch vermehrt für Niedrigqualifizierte und arbeitsmarktpolitische Problemgruppen sowie WiedereinsteigerInnen zur Anwendung kommen. Darüber hinaus können Beschäftigungsmaßnahmen in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten aus ESF-Mitteln kofinanziert werden.

Ad Schwerpunkt 3a: Berufliche Integration von Behinderten:

Der Schwerpunkt 3a zielt auf die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Regelarbeitsmarkt sowie auf die Förderung von Chancengleichheit ab. Spezielle Zielgruppen des Maßnahmenbereichs sind Jugendliche unter 25 Jahren mit Behinderungen, die nicht in Beschäftigung stehen, Ältere ab dem 45. Lebensjahr, Personen mit schweren Funktionsbeeinträchtigungen sowie gehörlose und blinde bzw. hochgradig sehbehinderte Frauen. Im Zentrum der förderbaren Maßnahmen stehen Aktivitäten der Arbeitsassistenz. Dabei handelt es sich um Aktivitäten von Trägerorganisationen, die auf die Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bzw. deren Arbeitgebern und MitarbeiterInnen ausgerichtet sind. Im Hinblick auf Jugendliche sollen Aktivitäten gefördert werden, die auf ein ‚*Clearing*' im Sinne der Abstimmung von Strategien und Aktivitäten der verschiedenen relevanten Akteure (AMS, Länder, Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen) ausgerichtet sind, sowie Maßnahmen im Rahmen der Jugendarbeitsassistenz. Im Hinblick auf Ältere sollen Qualifizierungsmaßnahmen sowie

Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen gefördert werden. Umsetzende Stellen sind das BMASK sowie das Bundessozialamt.

Ad Schwerpunkt 3b: Integration arbeitsmarktferner Gruppen:

Dieser Schwerpunktbereich zielt auf die Integration arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt durch die Entwicklung und Erprobung neuer Maßnahmen und durch die Verbesserung des Zusammenwirkens der beteiligten Institutionen ab. Zielgruppe sind arbeitsmarktferne und sozial benachteiligte Personen einschließlich Personen mit Migrationshintergrund. Im Vordergrund stehen SozialhilfeempfängerInnen. Durch Unterstützung, Förderung sowie durch aktivierende Leistungsanreize sollen LeistungsbezieherInnen in den Arbeitsmarkt integriert werden und dadurch in die Lage versetzt werden, aus eigener Leistung ein ausreichendes Einkommen zu erwerben. In Anbetracht der komplexen Problemlagen sollen in diesem Schwerpunktbereich innovative Instrumente erprobt werden. Als durch Mittel des ESF förderbare Maßnahmen gelten unter anderem Beratungs-, Betreuungs- und Clearingsmaßnahmen, berufliche Orientierung und aktive Arbeitssuche, Qualifizierungsmaßnahmen mit der Ausrichtung auf den Erwerb und die Verbesserung von Qualifikationen und Praxiserfahrungen, kombinierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (insbesondere in Form von sozialökonomischen Betrieben), Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigungsaufnahmen (finanzielle Anreize zur Arbeitsaufnahme einschließlich der Kombination von Erwerbseinkommen und Sozialleistungen). Die Umsetzung der Aktivitäten in diesem Schwerpunkt erfolgt durch das BMASK sowie die Territorialen Beschäftigungspakte bzw. deren Mitgliederorganisationen. Zur Förderung der Territorialen Beschäftigungspakte als institutionell-organisatorischer Grundlage wurde ein eigener Schwerpunkt 5 berücksichtigt.

Ad Schwerpunkt 5: Territoriale Beschäftigungspakte

Territoriale Beschäftigungspakte (TEP) sind vertraglich vereinbarte Partnerschaften zwischen verschiedenen Akteuren und Trägern, die in den Bereichen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie in angrenzenden Politikbereichen tätig sind. Zielsetzung der bereits gegen Ende der 1990er Jahre gegründeten TEP ist die Optimierung von Aktivitäten der verschiedenen Akteure und das Erzielen von Synergien durch die Entwicklung integrierter Strategien. Darüber hinaus soll ein umfassendes Verständnis für die Probleme, Vorstellungen und Ziele aller kooperierenden Akteure entwickelt werden. Die TEP sollen zur Integration und Koordination beschäftigungs- und arbeitsmarktorientierter Aktivitäten beitragen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Maßnahmen für arbeitsmarktferne Gruppen. Die Struktur und Aufgaben der partnerschaftlichen Vereinbarungen richten sich nach dem regionalen Bedarf. Sie weisen unterschiedliche Zusammensetzungen auf, integrieren aber in der Regel das Arbeitsmarktservice, die Länder, die Bundessozialämter, die Sozialpartner und weitere Partner. Im Rahmen des ESF-Schwerpunkts 5 können gefördert werden:

- Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen, die die regionalen und lokalen Stellen bei der Durchführung von Analysen, der Definition der Strategie, dem Finanzmanagement, der Entwicklung von Projekten sowie bei Monitoring und Evaluierung und/oder bei der Umsetzung der landesweiten Strategie auf lokaler Ebene unterstützen,
- Vernetzung der Pakte untereinander, mit der lokalen, nationalen und internationalen Ebene;
- Studien, Monitoring und Evaluierungen und Öffentlichkeitsarbeit.

Umsetzende Stellen sind das BMASK sowie die TEP und ihre Mitgliedsorganisationen.

Umsetzung

Insgesamt wurden im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung des AMS im Jahr 2008 857.000 Förderfälle abgewickelt und etwa 300.000 Personen neu gefördert (vgl. AMS 2009c). Der Großteil der Personen wurde im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen gefördert. Dieser Förderbereich umfasst Bildungsmaßnahmen sowie Kursmaßnahmen. Nach Angaben des AMS (vgl. 2009c) stellen „*Qualifizierungsangebote für Arbeitslose und Beschäftigte […] im Bereich der Arbeitsmarktförderung nach wie vor die wichtigste Strategie zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen dar.*“

Tabelle 9: Verteilung der neu geförderten Personen[20]

	2008	2007
Beschäftigung	47.747	45.809
Qualifizierung	248.649	245.067
Unterstützung	58.716	56.784
Gesamt	299.716	292.284
für Arbeitslose	259.105	271.084
für Beschäftigte	41.333	21.719

Quelle: AMS 2009c, 28.

Der Stellenwert der Qualifizierungsmaßnahmen zeigt sich auch in den Aufwendungen für Arbeitsmarktförderung. Mit rund 611,83 Mio. Euro entfielen fast 70% der Förderausgaben auf Qualifizierungsmaßnahmen. Rund 22,2% der Aufwendungen entfielen auf Beschäftigungsmaßnahmen (Eingliederungsbeihilfen und projektbezogene Maßnahmen).

[20] Wenn eine Person in mehrere Förderbereiche einbezogen war, so wird sie zwar in jedem Bereich gezählt, in Summe jedoch nur einmal (eindeutiger Personenzähler; daher entspricht die Summe der Zeilen nicht der Gesamtzahl).

Tabelle 10: Verteilung der neu geförderten Personen

	2008	2007
Beschäftigung	195,96	208,86
Qualifizierung	611,83	565,01
Unterstützung	74,45	71,74
Gesamt	882,24	845,61
davon AMS-Mittel	841,64	805,28
davon ESF-Mittel	40,61	40,34
davon Zuschüsse	601,38	775,27
davon Werkverträge	280,86	70,34

Quelle: AMS 2009c, 29.

Wie bereits beschrieben (vgl. oben) differenzieren sich die Qualifizierungsmaßnahmen in vom AMS beauftragte Kurse (von Bildungsträgern umgesetzte Kursmaßnahmen im Auftrag des AMS) und Kurse am freien Bildungsmarkt. Im Jahr 2008 besuchten insgesamt 144.000 vom AMS beauftragte Kurse[21]. Der Großteil hiervon entfiel mit 102.169 geförderten Personen auf Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung. An Kursen der aktiven Arbeitssuche nahmen 26.296 bzw. an Kursen der Berufsorientierung 28.127 Personen teil. Kursmäßige Trainingsmaßnahmen hatten mit 4.860 geförderten Personen unter den vom AMS beauftragten Kursmaßnahmen einen geringeren Stellenwert. Neben den vom AMS beauftragten Kursmaßnahmen nahmen noch 43.312 Personen an Kursen am freien Bildungsmarkt teil.

Tabelle 11: Verteilung der geförderten Personen in Qualifizierungsmaßnahmen

	Geförderte Personen*		Zahlungen in Mio. Euro**	
	2008	2007	2008	2007
Personen in AMS-Kursen	144.264	155.916	360,88	328,24
davon aktive Arbeitssuche	26.296	20.595	27,02	22,16
davon Berufsorientierung	28.127	32.996	30,53	31,88
davon Aus- und Weiterbildung	102.169	117.187	292,67	266,1
davon Training	4.860	3.920	10,66	8,1
Personen in Kursen auf dem freien Bildungsmarkt	42.312	44.109	40,04	41,53
Summe AMS und freier Bildungsmarkt	176.707	188.556	400,92	369,77
davon Aus- und Weiterbildung***	137.783	152.928	332,71	307,63

* Wenn eine Person sowohl in AMS-Kursen als auch auf dem freien Bildungsmarkt geschult wurde, so wird sie in der Summe trotzdem nur einmal gezählt.
** Nur unmittelbare Kurskosten, keine Individualförderungen (DLU) bzw. Nebenkosten (Fahrtkosten etc.), keine ALG- bzw. NH-Fortzahlung.
*** Fachliche Aus- und Weiterbildungskurse des AMS und Angebote auf dem freien Bildungsmarkt.
Quelle: AMS 2009c, 30.

Neben Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitssuchende beteiligt sich das AMS an den Kosten der betrieblichen Qualifizierung. Im Jahr 2008 wurden betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für rund 43.270 Beschäftigte gefördert. Insgesamt wurden für diesen Förderbereich im Jahr 2008 16,94 Mio. Euro aufgewendet (ESF-Kofinanzierung, vgl. oben).

[21] Eingerechnet sind hier auch jene Kursteilnahmen, die vor 2008 begonnen hatten (nicht nur neu geförderte Personen).

Im Bereich der Beschäftigungsförderung stellen Eingliederungsbeihilfen das wichtigste Förderinstrument dar. Im Jahr 2008 wurden rund 25.500 Personen im Rahmen der betrieblichen Eingliederungsbeihilfe gefördert (neue Förderungen, exklusive Förderperioden, die vor 2008 begonnen hatten). 11.908 Personen wurden im Rahmen von sozialökonomischen Betrieben, 5.135 Personen im Rahmen von gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten gefördert.

Tabelle 12: Beschäftigungsförderung: Geförderte Personen und Aufwendungen, 2007-2008

	Neu geförderte Personen		Zahlungen in Mio. Euro	
	2008	2007	2008	2007
BEBE	25.492	27.962	73,88	88,6
GBP	5.135	5.220	47,2	48,22
SÖB	11.908	11.554	70,33	67,25
Summe	42.535	44.736	191,42	204,07

Quelle: AMS 2009c, 32.

Tabelle 13 stellt die Verteilung der Förderfälle nach Maßgabenbereichen dar. Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachförderung stimmen Förderfälle und geförderte Personen nicht überein. Der Großteil der Förderfälle entfiel auf Individualbeihilfen wie etwa die Deckung des Lebensunterhalts im Rahmen einer Kursteilnahme. Insgesamt entfielen auf diesen Bereich im Jahr 2008 425.415 Förderfälle. Der Stellenwert von Qualifizierungsmaßnahmen verdeutlicht sich darüber hinaus in 164.227 Förderfällen im Bereich der vom AMS beauftragten Kursmaßnahmen.

Tabelle 13: Verteilung der Förderfälle nach Maßnahmenbereichen, 2007-2008

	2007			2008		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Beschäftigungsprojekte	8.543	9.465	18.008	9.785	10.588	20.373
Eingliederungsbeihilfe	15.991	14.166	30.157	14.253	12.974	27.227
Lehrstellenförderung	16.140	23.160	39.300	14.868	20.459	35.327
Bildungsmaßnahmen	93.164	82.725	175.889	85.437	78.790	164.227
Kurskosten	25.378	22.969	48.347	25.008	23.454	48.462
Individualbeihilfen	239.561	205.332	444.893	224.862	200.553	425.415
Unternehmensgründungs-programm	3.268	4.636	7.904	3.649	4.954	8.603
Beratungs- und Betreuungseinrichtungen	23.922	15.470	39.392	26.184	17.424	43.608
Sonstiges	32.416	24.892	57.308	45.533	38.462	83.995
Gesamt	458.383	402.815	861.198	449.579	407.658	857.237

Quelle: AMS.

3.2. Deutschland

Trotz des föderalen Aufbaus der Bundesrepublik Deutschland liegt die Arbeitsmarktpolitik in erster Linie in der Zuständigkeit des Bundes. Diese Zuständigkeit wird im Sozialgesetzbuch III (Arbeitslosenversicherung) und Sozialgesetzbuch II (soziale Mindestsicherung und Integration von Langzeitarbeitslosen) geregelt.

Die strategische Ausrichtung der deutschen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik ist im Nationalen Reformprogramm (NRP) dargestellt. Das NRP 2005-2008 setzt als eine von sechs Prioritäten, den Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen auszurichten und demografischen Veränderungen zu begegnen. Die Reformen zielen auf eine weitere Umsetzung des deutschen Flexicurity-Modells, Sicherstellung von ‚angemessenen Mindestarbeitsbedingungen', Modernisierung und Anpassung der Arbeitsverwaltung, Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente (v.a. in Richtung Prävention), möglichst umfassende Nutzung des inländischen Beschäftigungspotenzials, Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen, Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer und schwerbehinderter Menschen, Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen, Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund ab.

Der Nationale Strategische Rahmenplan sichert die Abstimmung der Politiken des Bundes und der Länder mit der europäischen Strukturpolitik. Für das ESF-Ziel ‚Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung' wurden folgende strategischen Ziele definiert: Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, Verbesserung des Humankapitals, Verbesserung der Arbeitsmarkchancen und Integration benachteiligter Personen. Auf diese Ziele sind auch die Operationellen Programme auf Bundes- und Landesebene zur Umsetzung des ESF auszurichten (es gibt jeweils ESF-Programme auf Länderebene, sowie ein zielgebietsübergreifendes ESF-Bundesprogramm). In den Operationellen Programmen werden unterschiedliche Wege zur Zielerreichung eingeschlagen und Schwerpunkte gesetzt. Insgesamt stehen fast 16 Mrd. Euro (ESF und Kofinanzierung) zur Verfügung, wobei knapp 40% auf das ESF-Programm des Bundes und gut 60% auf die Länderprogramme verteilt sind.[22]

3.2.1. Die deutsche Arbeitsmarktpolitik in den letzten zehn Jahren

Seit dem Jahr 1997 regelt das Sozialgesetzbuch III (SGB III) das deutsche Arbeitsförderungsrecht. Es bildet die Grundlage für die Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsagenturen. Die erste große Reform des SGB III wurde durch das Job-AQTIV-Gesetz eingeleitet. Dieses zielt u.a. ab auf eine intensivere Betreuung der Arbeitslosen, verbindliche Vereinbarungen zwischen Arbeitslosen und Vermittlern (Eingliederungsvereinbarungen), die zu einer raschen Wiedereingliederung führen sollen, Verbesserung der Kontakte zu den Betrieben und vermehrte Akquise offener Stellen (Karr 2002).

Unter dem Vorsitz des ehemaligen VW-Personalvorstands Peter Hartz erarbeitete im Jahr 2002 eine Kommission im Auftrag der deutschen Bundesregierung die wohl größte deutsche Arbeitsmarktreform seit der Einführung aktiver Arbeitsmarktpolitik. Ziel der Reformen war die

[22] Quelle: http://www.esf.de/portal/generator/1472/was__ist__der__esf.html.

Aktivierung der Arbeitslosen und die Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit. Damit soll der ‚fürsorgende' zum ‚aktivierenden' Sozialstaat transformiert werden (vgl. Koch/Kupka/Steinke 2009). Die von der Hartz-Kommission vorgeschlagenen Reformen mündeten in folgende Gesetze:

Box 3: Die sogenannten Hartz-Gesetze

Das erste und zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt traten zu Beginn des Jahres 2003 in Kraft. Beide Gesetze zielten auf eine Verbesserung der Vermittlung und der Anreize zur Aufnahme einer Beschäftigung ab. Zudem wurden viel beachtete neue Instrumente – wie der Existenzgründungszuschuss und die Personal-Service-Agentur – geschaffen und bestehende Instrumente reformiert. Mit dem dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2003 begann der Umbau der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit in die stärker serviceorientierte Bundesagentur für Arbeit (BA). Wenig später erfuhr auch die Steuerung der BA wichtige Neuerungen: So wurden in den Jahren 2005 und 2006 im Rechtskreis SGB III die Handlungsprogramme eingeführt, die den Vermittlern Empfehlungen für die wirksame Vergabe von Maßnahmen an die Hand geben.

Schließlich legte das vierte Gesetz für moderne Dienstleitungen am Arbeitsmarkt im Jahr 2005 Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einer neuen Grundsicherung für erwerbsfähige Personen zusammen; hier steht nicht nur der einzelne Arbeitslose sondern sein Haushalt, die so genannte Bedarfsgemeinschaft, im Fokus. Kodifiziert wurde dies im zweiten Band des Sozialgesetzbuches (SGB II). Seitdem erfolgt die Betreuung von Empfängern von Grundsicherungsleistungen – dies sind im Wesentlichen Arbeitslosengeld II-Empfänger – gemeinsam durch die Kommunen und die BA in so genannten Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und getrennten Trägerschaften (gT) oder alternativ im Rahmen der Experimentierklausel nach § 6a SGB II in 69 Kreisen allein in kommunaler Trägerschaft.

Quelle: Bernhard et al. 2008: 6f. (wörtliche Wiedergabe)

Die Hartz-Gesetze wurden in den letzten Jahren in Details korrigiert und weiterentwickelt, der eingeschlagene Kurs jedoch im Wesentlichen beibehalten. Für diese Adaptierungen wurden auch erste Ergebnisse der Evaluationen berücksichtigt (vgl. Bendel-Claus/Kress 2009).

Die Änderungen des SGB II und SGB III seit 2005 betrafen passive arbeitsmarktpolitische Leistungen, aktive Leistungen und institutionelle Regelungen zur Aufgabenumsetzung. Bezüglich der Zielgruppen der Neuregelungen lag der besondere Fokus auf älteren ArbeitnehmerInnen, Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen mit besonderen Vermittlungshemmnissen (vgl. Bendel-Claus/Kress 2009).

Mit 1. Jänner 2009 trat das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Kraft. Dessen Ziele sind:[23]

- effizientere und effektivere öffentliche Arbeitsvermittlung (Entbürokratisierung),
- flexible und bedarfsgerechte Einzelbetreuung,
- erhöhte Wirksamkeit der Arbeitsförderung,

[23] Quelle: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/id-2008.html.

- verbesserte Arbeitsförderung für benachteiligte junge Menschen.

3.2.2. Strukturen, Institutionen und Akteure

Die institutionellen Rahmenbedingungen des deutschen Arbeitsmarktes werden in erster Linie durch die arbeitsmarktpolitischen Regelungen des SGB III und SGB II, sowie die Bundesprogramme, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) umgesetzt werden, bestimmt. Dazu kommen Regelungen auf Landesebene oder kommunaler Ebene. Natürlich können Wirtschafts- und Sozialpolitik direkte und indirekte Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung haben und die europäische Beschäftigungspolitik bzw. das EU-Recht beeinflussen nationale Beschäftigungspolitik. Das Zuwanderungsgesetz (in Kraft gesetzt 2005) regelt Zuwanderung, Aufenthalt und Integration von EU-BürgerInnen und AusländerInnen.

Der Regelkreis des SGB III betrifft die Leistungen der Bundesagentur, der Regelkreis des SGB II jene der Arbeitsgemeinschaften von Arbeitsagenturen und Kommunen (ARGE), bzw. alternativ der Optionskommunen und der in getrennter Aufgabenwahrnehmung organisierten Arbeitsgemeinschaften (gT).

Die **Bundesagentur für Arbeit** (BA, www.arbeitsangentur.de) ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Die BA gliedert sich in die Zentrale in Nürnberg, 10 Regionaldirektionen, 176 Agenturen für Arbeit und gut 610 Geschäftsstellen. Hinzu kommen die besonderen Dienststellen wie z.B. das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

An der Spitze der BA steht der Vorstand. Auf mittlerer Ebene sind die Regionaldirektionen der BA für den Erfolg der regionalen Arbeitsmarktpolitik verantwortlich. Zur Abstimmung ihrer Aufgaben mit der Arbeitsmarkt-, Struktur- und Wirtschaftspolitik der Länder arbeiten sie eng mit den Landesregierungen zusammen. Die Zentrale ist zuständig für die Strategie, die Regionaldirektionen steuern die 176 Arbeitsagenturen. Auf örtlicher Ebene sind die Agenturen für Arbeit für die Umsetzung der Aufgaben der BA zuständig. Sie werden wie die Regionaldirektionen von einer Geschäftsführung geleitet.

Die vier geschäftspolitischen Ziele der BA lauten:

- Beratung und Integration nachhaltig verbessern
- Wirkungsorientiert und wirtschaftlich handeln
- Erhöhung der Kundenzufriedenheit
- Motivierung der BA-Mitarbeiter und Ausschöpfen ihrer Potentiale

Ein umfassendes Controllingsystem mit der Datenbasis für monatliche Zielvereinbarungen von Zentrale, Regionaldirektion und Agenturen unterstützt die Steuerung. Um die Leistungen

von Regionaldirektionen und Agenturen im Sinne eines Benchmarkings besser vergleichen zu können, wurden Agenturen mit ähnlichen regionalen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in sogenannte Vergleichstypen zusammengefasst.

Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit sind u.a.:

- Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen
- Berufsberatung
- Arbeitgeberberatung
- Förderung der Berufsausbildung
- Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung
- Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und
- Entgeltersatzleistungen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld

Herzstück der Organisationsreform ist die Umwandlung der Arbeitsämter in Kundenzentren mit dem Ziel, die Dienstleistungen der Agenturen an den jeweiligen Bedürfnissen der Kunden auszurichten. Standardtätigkeiten werden auf Empfang und Eingangszone verlagert, Kundenkontakte strikt terminiert. Zusätzliche Entlastung der Kernbereiche Vermittlung/Beratung bieten das Service Center, in dem die telefonischen Anfragen bearbeitet werden, sowie die Selbstinformationseinrichtungen (Ochs et al. 2006:106ff.). Arbeitsvermittlung und Leistungsgewährung sind nun organisatorisch getrennt.

Die Agenturen sind Partner kommunaler Träger in rund 350 **ARGEn**, daneben gibt es 69 Optionskommunen, die ohne Beteiligung der BA die Leistungen erbringen, zudem gibt es 24 Agenturen für Arbeit in getrennter Aufgabenwahrnehmung. Nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts muss jedoch die Umsetzung des SGB II demnächst teilweise neu geregelt werden.[24]

Bei Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II steht in der Betreuung weniger die Einzelperson im Fokus, sondern der gesamte Haushalt (Bedarfsgemeinschaft, siehe unten) mit seinen oft vielfältigen Problemlagen. Innerhalb der ARGEn ist die BA für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes II, für Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und für die Arbeitsintegration zuständig. Die kommunalen Träger sind ihrerseits in enger Zusammenarbeit mit den Agenturen für die Beihilfen zu den Wohnkosten und diverse

[24] Denn die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung von kommunalen Trägern und der Bundesagentur für Arbeit verletze die Gemeindeverbände in ihrem Anspruch auf eigenverantwortliche Aufgabenerledigung und verstoße gegen die Kompetenzordnung des Grundgesetzes. Die ARGEn sind nur mehr bis Ende 2010 zulässig, die deutsche Bundesregierung erarbeitet derzeit gemeinsam mit den Ländern, den kommunalen Spitzenverbänden und der Bundesagentur für Arbeit eine Neuregelung. (siehe auch: http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg07-118.html).

sozialintegrative Leistungen wie Kinderbetreuung, SchuldnerInnenberatung und psychosoziale Betreuung verantwortlich, welche die arbeitsmarktpolitischen Instrumente flankieren.

Die Trägerversammlung der ARGE setzt sich aus VertreterInnen beider Träger zusammen. Sie setzt die Leitlinien fest. Auch die ARGEn werden über Zielvereinbarungen gesteuert. Dabei schließt die BA jährlich Zielvereinbarungen mit dem BMAS ab. Vereinbarungen zwischen Trägerversammlungen und den ARGEn bringen die bundesweiten Ziele auf die regionale Ebene. Das Zielsystem SGB II beinhaltete bis zum Jahr 2008 folgende Ziele:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Verbesserung der Eingliederung unter 25-Jähriger (U25)
- Sicherung des Lebensunterhaltes
- Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit

Für das Jahr 2009 wurde das Zielsystem fokussiert auf ‚Verringerung der Hilfebedürftigkeit' und ‚Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit' und gleichzeitig erweitert mit dem Ziel ‚Langzeitbezug vermeiden', womit der Anreiz, sich auf die leichteren Fälle zu konzentrieren, reduziert werden soll (vgl. Weise/Alt/Becker 2009:48ff.).

3.2.3. Passive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland

Die Einführung des SGB II führte die vormals getrennten Systeme von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammen. Es wurden neue Organe zur Umsetzung des SGB II geschaffen, v.a. die Arbeitsgemeinschaften von Arbeitsagenturen und Kommunen (ARGEn). Langzeitarbeitslose verloren ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld als Versicherungsleistung, sie wurden zu ‚erwerbsfähigen Hilfebedürftigen' und unter das SGB II gestellt (vgl. Koch/Kupka/Steinke 2009). Gemeinsam mit dem Großteil der ehemaligen Sozialhilfe-bezieherInnen (jene, die als ‚erwerbsfähig' deklariert wurden) sind sie nun BezieherInnen der Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige (‚Arbeitslosengeld II'). Die Höhe des Arbeitslosengelds II orientiert sich am sog. soziokulturellen Existenzminimum und nicht mehr am vorherigen Einkommen. Vermögen und Einkommen der Lebenspartner werden mit einbezogen (‚Bedarfsgemeinschaft'), womit die Mehrheit ehemaliger ArbeitslosengeldbezieherInnen beim Übergang zum Arbeitslosengeld II Einkommensverluste bis zum Entfall der Transferzahlung hinnehmen musste (vgl. Rudolph/Blos 2005, nach Koch/Kupka/Steinke 2009).

Anspruch auf Arbeitslosengeld (oft auch Arbeitslosengeld I genannt) haben nunmehr Arbeitslose, die in den letzten zwei Jahren vor der eingetretenen Arbeitslosigkeit, der sog. Rahmenfrist, mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis (zum Beispiel

Beschäftigung, gegebenenfalls Krankengeldbezug und andere) gestanden sind.[25] Die Dauer des Anspruchs hängt ab von der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse mit Versicherungspflicht innerhalb der letzten 5 Jahre vor der eingetretenen Arbeitslosigkeit und beträgt maximal 24 Monate (bzw. bis zu 48 Monaten bei älteren Arbeitslosen). Danach gibt es nur mehr Arbeitslosengeld II. Die Höhe des Arbeitslosengeldes hängt ab vom vorherigen Einkommen: Der Leistungssatz beträgt 60% des pauschalierten Nettoentgeltes. Ein erhöhter Leistungssatz von 67% wird bei Vorhandensein von Kindern gewährt.[26]

3.2.4. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Fördern und Fordern

Mit der Einführung des SGB II wurden mit einem Schlag aus den meisten SozialhilfeempfängerInnen, an die kaum Forderungen bezüglich ihrer Arbeitsbereitschaft gestellt worden waren, ‚erwerbsfähige Hilfebedürftige'. Sie wurden nun massiv zur Zielgruppe von Aktivierungsmaßnahmen. Als eine der prominentesten Maßnahmen wurden die sogenannten 1-Euro-Jobs eingeführt. Gleichzeitig wurden die Vermittlungsbemühungen für Langzeitarbeitslose und vormalige SozialhilfebezieherInnen intensiviert und es kam zu einer Ausweitung der Sanktionen.

Erwerbsfähige Hilfsbedürftige bekommen wie erwähnt das Arbeitslosengeld II. Ihre berufliche Eingliederung wird mit arbeitsmarktbezogenen Leistungen wie Vermittlung, Berufsberatung, Aus- und Weiterbildung und der unmittelbaren Förderung der Beschäftigung unterstützt. Darüber hinaus können kommunale Angebote wie SchuldnerInnenberatung, Suchtberatung, psychosozialer Betreuung und Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden.

Im Gegenzug sind erwerbsfähige Hilfsbedürftige verpflichtet, alles zu unternehmen, um ihren Lebensunterhalt (wieder) selbst zu verdienen. „Empfänger von Arbeitslosengeld II müssen daher jedes zumutbare Job-Angebot annehmen. Eine Bezahlung unter Tarif oder dem ortsüblichen Niveau gilt nicht mehr als Grund, eine Arbeit abzulehnen".[27]

„Arbeit ist grundsätzlich zumutbar, wenn der Hilfebedürftige dazu geistig, seelisch und körperlich in der Lage ist. Niemand darf einen Job ablehnen, weil er nicht der Ausbildung entspricht, der Arbeitsort weiter entfernt ist als der frühere oder weil die Bedingungen subjektiv ungünstig scheinen." „Wer eine zumutbare Arbeit, eine Ausbildung, einen Zusatzjob, ein Praktikum oder eine Eingliederungsmaßnahme ablehnt, muss mit Kürzung des Arbeitslosengeldes II rechnen."[28]

---

[25] Quelle: http://www.arbeitsagentur.de.

[26] Details zur Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes I und der Anspruchsvoraussetzungen siehe auf der Homepage der BA: http://www.arbeitsagentur.de.

[27] Quelle: http://www.bmas.de/coremedia/generator/22074/eigenleistung__pflichten.html.

[28] Quelle: http://www.bmas.de/coremedia/generator/22078/eigenleistung__zumutbare__arbeit.html.

In der Eingliederungsvereinbarung wird festgehalten, was der Arbeitssuchende selbst tun kann und muss, um einen Job zu kommen. Die Vereinbarung ist verbindlich, der/die ArbeitsvermittlerIn prüft regelmäßig die Fortschritte. Kommt jemand seinen Verpflichtungen nicht nach, droht eine Kürzung des Arbeitslosengeldes II.

Mit dem Einstiegsgeld werden jene Personen bezuschusst, die einen Job annehmen, der weniger oder nur unwesentlich mehr Einkommen bringt als das Arbeitslosengeld II. Der Zuschuss kann für höchstens 24 Monate gewährt werden. Ein Rechtsanspruch darauf besteht nicht.

Arbeitsgelegenheiten, auch bekannt als ‚1-Euro-Jobs', sind meist gemeinnützige Arbeiten auf Teilzeitbasis. Wer solch einen Job annimmt, bezieht weiterhin Arbeitslosengeld II und erhält zusätzlich einen Euro je Arbeitsstunde. Arbeitsgelegenheiten werden von den Job-Centers v.a. an Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen vergeben.

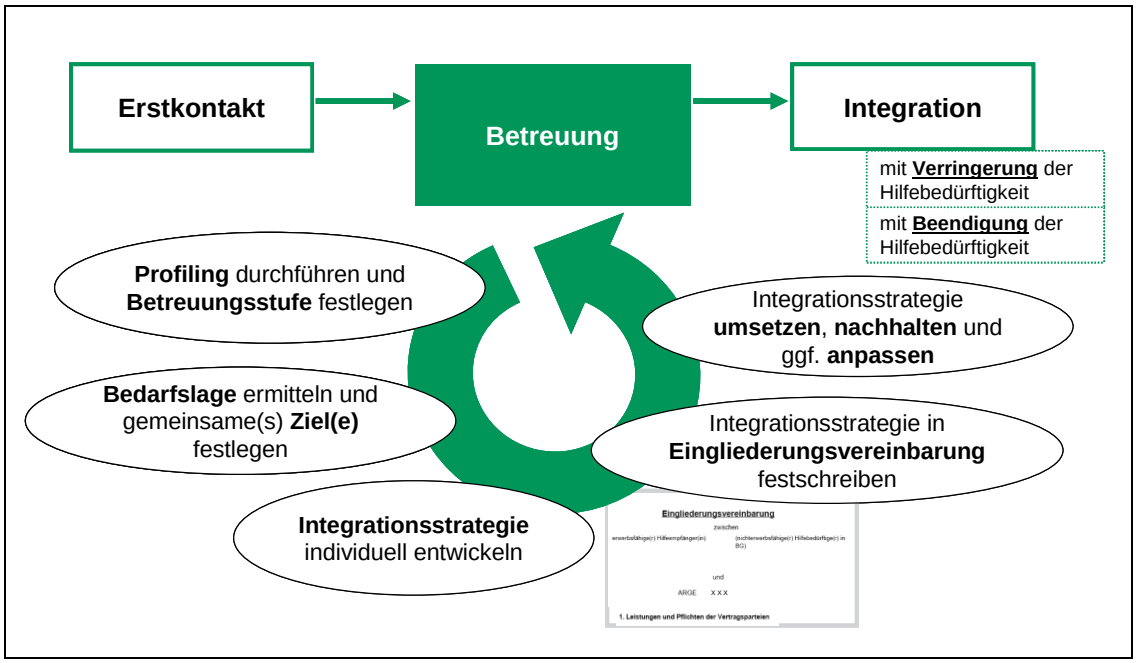
GrundsicherungsempfängerInnen sind keine homogene Gruppe, sondern in ihren Möglichkeiten und Bedürfnissen sehr heterogen. Deswegen werden seit dem Jahr 2007 GrundsicherungsempfängerInnen auf Basis eines Profilings Betreuungsstufen zugeordnet. Dabei werden fünf Betreuungsstufen unterschieden (BA 2007):

- IF: Integrationsfern: Betreuungs- und Hilfebedarf
- IG: Stabilisierungsbedarf
- IK: Förderbedarf
- IN: Integrationsnah
- I: Integriert, aber weiterhin hilfebedürftig

Die Betreuungsstufen weisen auf die verschiedenen Bedürfnisse der GrundsicherungsempfängerInnen bzw. geeignete Maßnahmen und Förderangebote hin. Die Einteilung der KundInnen in Betreuungsstufen soll kontinuierlich aktualisiert und dadurch der Integrationsfortschritt (oder auch Rückschritte) sichtbar gemacht werden. Erreichte Erfolge bemessen sich nicht mehr ausschließlich an der tatsächlichen Integration in Arbeit, sondern können differenzierter erfasst werden.

Der gesamte Integrationsprozess nach SGB II ist in folgender Abbildung dargestellt:

Abbildung 12: Ergebnisse von Gesamtindex 1: Alle Städte, Minimum an Information ohne Bundesländer



Quelle: BA 2007:2.

Auch arbeitslose Personen, die Arbeitslosengeld I beziehen und von den Arbeitsagenturen betreut werden, müssen sich selbst aktiv um Arbeit bemühen, zumutbare Arbeitsmöglichkeiten nutzen und ihre Eigenbemühungen nachweisen. Darüber hinaus müssen sie auch mit dem Wegfall der Leistung oder mit Sperrzeiten rechnen, wenn sie Eingliederungsmaßnahmen ablehnen oder Termine nicht einhalten. Eine Beschäftigung ist u.a. auch zumutbar, wenn sie nicht der Ausbildung oder der bisherigen beruflichen Tätigkeit entspricht, ein Umzug erforderlich ist, die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als die bisherigen, z.B. bis zu 30% weniger als der tarifliche Arbeitslohn bezahlt wird, die Dauer, Lage oder Verteilung der Arbeitszeit ungünstiger sind als bisher (BA 2009a).

3.2.5. Programme und Instrumente

In Deutschland existiert eine beträchtliche Anzahl von Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik. Eine kurze zusammenfassende Darstellung bietet der IAB-Forschungsbericht 2/2008:

Box 4: Instrumente der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland

Eine Kernaufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist die Beratung und Unterstützung der Vermittlung. Neben der BA und einigen Kommunen als öffentliche Träger für Vermittlungsdienstleistungen am Arbeitsmarkt gibt es private Vermittlungsdienstleister (so genannte Dritte), die einerseits unabhängig von öffentlichen Aufträgen tätig werden können, andererseits seit 1998 aber auch durch die öffentlichen Träger gefördert werden können. Dies geschieht zum einen über den **Vermittlungsgutschein** und zum anderen über die wettbewerbliche Vergabe von Vermittlungsdienstleistungen in öffentlichen Ausschreibungen. Daneben sollen seit 2003 die **Personal-Service-Agenturen** – mit öffentlichen Mitteln geförderte Zeitarbeitsunternehmen – ihre Mitarbeiter in reguläre Beschäftigung vermitteln.

Große Bedeutung wurde in Deutschland seit jeher der Förderung der beruflichen Erstausbildung und Qualifizierungsmaßnahmen zugesprochen: Damit möglichst alle Jugendlichen eine Berufsausbildung abschließen können, fördert die BA für diese unter anderem **berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen**, unterstützt die **Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen** und gewährt **ausbildungsbegleitende Hilfen**. Maßnahmen zur **Förderung beruflicher Weiterbildung** (FbW) helfen einerseits, die Qualifikation von Arbeitslosen an die geänderten Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen; anderseits bieten sie Möglichkeiten zum Erwerb eines bislang fehlenden beruflichen Abschlusses. Zum Teil dienen auch **Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen** (TM) – die maximal zwölf Wochen dauern – der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten. Sie können aber auch zur Eignungsfeststellung genutzt werden, die Suche nach einem Arbeitsplatz durch Bewerbungstraining unterstützen oder zur Überprüfung der Verfügbarkeit des Arbeitslosen eingesetzt werden.

Den Eintritt in eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt unterstützen die so genannten beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen. Quantitativ bedeutsam sind hier Eingliederungszuschüsse und die Gründungsförderung. **Eingliederungszuschüsse** (EGZ) sind zeitlich befristete Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, die Arbeitgeber bei der Einstellung von Personen mit Vermittlungshemmnissen erhalten können. Daneben fördert die BA die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Seit August 2006 geschieht dies im Rechtskreis SGB III durch den **Gründungszuschuss** (GZ), der das frühere Überbrückungsgeld (ÜG) und den im Jahr 2003 eingeführten Existenzgründungszuschusses (ExGZ) zu einem einheitlichen Instrument integriert. Arbeitslosengeld-II-Empfänger können **Einstiegsgeld** erhalten, wenn sie eine selbstständige oder abhängige Beschäftigung aufnehmen.

Schwer vermittelbare Arbeitslose können im Rahmen Beschäftigung schaffender Maßnahmen befristet für eine Tätigkeit im zweiten Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Bei **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen** (ABM) gewähren die Arbeitsagenturen bzw. die Grundsicherungsstellen anerkannten Trägern einen pauschalierten Zuschuss zu den Lohnkosten. Für Arbeitslosengeld-II-Empfänger werden seit dem Jahr 2005 verstärkt die neu geschaffenen **Arbeitsgelegenheiten** (so genannte Ein-Euro-Jobs) eingesetzt. Weiterhin wurde im Oktober 2007 im SGB II als neue Arbeitgeberleistung der **Beschäftigungszuschuss** eingeführt, mit dem ansonsten nicht zu vermittelnde Langzeitarbeitslose eine dauerhaft geförderte Beschäftigung aufnehmen können. Schließlich fördert das „**Bundesprogramm Kommunal-Kombi**“ seit 2008 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im gemeinnützigen Bereich für seit mindestens zwei Jahren arbeitslose Personen in Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit.

Im Zeitablauf haben sich deutliche Veränderungen bei den Förderschwerpunkten ergeben. […] Die Zugänge in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wie auch in die Förderung mit Eingliederungszuschüssen sind bis 2005 zurückgegangen, gewannen 2006 aber wieder an Bedeutung. In den Beständen schlagen sich allerdings die kürzer gewordenen Förderdauern nieder. Kurze Trainingsmaßnahmen wurden insbesondere in den Jahren 2003 und 2004 intensiv genutzt, machten 2006 aber immer noch einen beträchtlichen Anteil der Zugänge in

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aus. Die Gründungsförderung durch die BA erreichte ihren Höhepunkt in den Jahren 2004 und 2005, seit der Neugestaltung des Instruments im Jahr 2006 nahm ihr Umfang jedoch ab. Die Beschäftigung schaffenden Maßnahmen wurden seit dem Jahr 2004 zunächst weniger genutzt, gewinnen seit 2005 durch die neuen Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II aber wieder stark an Bedeutung.

Quelle: Bernhard et al. 2008 (wörtliche Wiedergabe, eigene Hervorhebungen).

Mit 1. Jänner 2009 trat das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Kraft. In diesem Rahmen wurden wenig genutzte und bürokratische Förderinstrumente wie der Einstellungszuschuss bei Neugründungen, der Einstellungszuschuss bei Vertretung (Job-Rotation) und die Beitragsbefreiung von der Arbeitslosenversicherung bei Einstellung älterer Arbeitnehmer abgeschafft. Es besteht nun ein Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, und Kosten für die Betreuung aufsichtspflichtiger Kinder von Personen in beruflichen oder berufsvorbereitenden Kursen müssen nun übernommen werden. Die Verpflichtung zur Eigeninitiative wurde verschärft.[29]

Umsetzung

Das IAB untersucht die Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Im Forschungsbericht 2/2008 sind wesentliche Befunde kurz dargestellt:

Box 5: Wirkung aktiver Arbeitsmarktpolitik in Deutschland

1. Betriebsnahe Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf die direkte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt setzen, wie Lohnkostenzuschüsse, Gründungsförderung oder betriebliche Trainingsmaßnahmen, gehören zu den Maßnahmen, die die Chancen der Teilnehmer auf eine Integration in Erwerbsarbeit auch nach Ablauf der Förderung erhöhen – und das teilweise beträchtlich.
2. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung und auch nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen – ein sehr heterogenes Instrument, das beispielsweise ein Bewerbungstraining ebenso wie einen kurze Softwareschulung umfassen kann – leisten auch einen Beitrag zur Eingliederung der Geförderten in den Arbeitsmarkt, wenn auch in geringerem Maße als die erstgenannten Instrumente.
3. Quasi-marktlich organisierte Vermittlungsdienstleistungen verbessern die Chancen der Geförderten auf eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht generell, sondern instrument-spezifisch nur für bestimmte Gruppen von Arbeitssuchenden.
4. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die zumindest derzeit nicht primär auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zielen, schaden der Tendenz nach eher den Integrationschancen der Geförderten. Es gibt nur ganz wenige Teilnehmergruppen, auf die dies nicht zutrifft. Für die neuen, im Jahre 2005 eingeführten Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante („Ein-Euro-Jobs“) hingegen sind die Evaluationsergebnisse etwas weniger pessimistisch. Allerdings ist es noch zu früh, um hier von einem robusten Ergebnis zu sprechen.

[29] Quellen: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/id-2008.html, http://www.arbeitsagentur.de/nn_27794/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente.html.

5. Zu den gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktwirkungen der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik liegen bislang deutlich weniger Forschungserkenntnisse vor. Wissenschaftliche Studien haben sich vergleichsweise häufig mit der Wirkung von Arbeitbeschaffungsmaßnahmen, Strukturanpassungsmaßnahmen und der Förderung der beruflichen Weiterbildung beschäftigt. Dabei hat sich oft gezeigt, dass eine intensivere Förderung durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen dazu führt, dass offene Stellen langsamer besetzt werden und sich die Arbeitssuchendenquote erhöht. Für Strukturanpassungsmaßnahmen und die Förderung der beruflichen Weiterbildungen ist mitunter auch das Gegenteil der Fall; allerdings wurden in den vorliegenden Studien häufig keine statistisch gesicherten gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktwirkungen dieser beiden Instrumente nachgewiesen.
6. Die gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktwirkungen weiterer Instrumente wurden nur in wenigen Studien untersucht, so dass die bereits gewonnen Erkenntnisse zu ihren Wirkungen kaum als robust gelten können.
7. Auch wenn zahlreiche Untersuchungen zur Wirkung verschiedener Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik vorliegen, sind die Befunde vielfach unvollständig: Beispielsweise werden oft nur wenige Erkenntnisse über die Ursache der Wirkung einzelner Instrumente erzielt. Zudem liegen über die Effekte auf das Verhalten wichtiger Akteure am Arbeitsmarkt wie auf das Arbeitsnachfrageverhalten von Arbeitgebern kaum Erkenntnisse vor. Ob bzw. wie sich allein die Möglichkeit oder die Ankündigung einer baldigen Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme auf das Arbeitssuchverhalten arbeitsloser Personen auswirkt, wurde bislang nur sehr punktuell untersucht. Ferner werden wichtige Zielindikatoren nicht oder nur unzureichend gemessen, wie beispielsweise die Beschäftigungsfähigkeit, die durch die Teilnahme u.a. an Arbeitsgelegenheiten verbessert werden soll. Schließlich sind eine Reihe neuer Instrumente wie die gerade genannten Arbeitsgelegenheiten oder das Einstiegsgeld entstanden, über deren Wirkung bisher wenig bekannt ist.

Quelle: Bernhard et al. 2008.

Die Hartz-Reformen sollten Effektivität und Effizienz der deutschen Arbeitsmarktpolitik verbessern und damit die strukturelle Arbeitslosigkeit senken. Die Arbeitslosigkeit ist zwischen 2005 und 2008 tatsächlich zurückgegangen, inwieweit dies nur konjunkturbedingt geschah oder tatsächlich strukturelle Arbeitslosigkeit abgebaut werden konnte, ist schwierig zu eruieren. Das IAB schreibt dazu: „Die derzeit verfügbaren Befunde sind Indizien für eine moderate, aber nachhaltige Verbesserung des deutschen Arbeitsmarktes." (Bach et al. 2009:54). Aus methodischen Gründen und wegen der kurzen Laufzeit noch schwieriger zu evaluieren ist, in welchem Umfang die vermutete strukturelle Verbesserung auf die Arbeitsmarktreformen zurückzuführen sind. Indizien dafür seien: Erfahrungen mit ähnlichen Reformen in andern Ländern, gestiegene Matching-Effizienz infolge der Reformen Hartz I-III, überproportionales Profitieren älterer Arbeitsloser vom Aufschwung, Aussagen aus Arbeitgeberbefragungen (vgl. Bach et al. 2009:53f).

Das unbedingte Postulat der Erwerbsarbeit im SGB II hat die Nebenwirkung, dass mehr Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen und Löhnen entstehen und sich damit der Niedriglohnsektor vergrößert. Hier empfiehlt das IAB über Möglichkeiten zur Förderung von Aufwärtsmobilität nachzudenken. Bezüglich der 1-Euro-Jobs gibt es deutliche Hinweise darauf, dass sie zur innerbetrieblichen Substitution regulärer Beschäftigung führen. Weiteren

Handlungsbedarf sieht das IAB bei der Professionalität der BeraterInnen, sodass der individuelle Bedarf und die Möglichkeiten der LeistungsbezieherInnen besser eingeschätzt und passgenauer darauf reagiert werden kann. Dies gilt insbesondere für die Betreuung von Personengruppen mit besonderen Problemlagen, konkret bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Frauen und Rehabilitanden (Koch/Kupka/Steinke 2009).

3.3. Niederlande

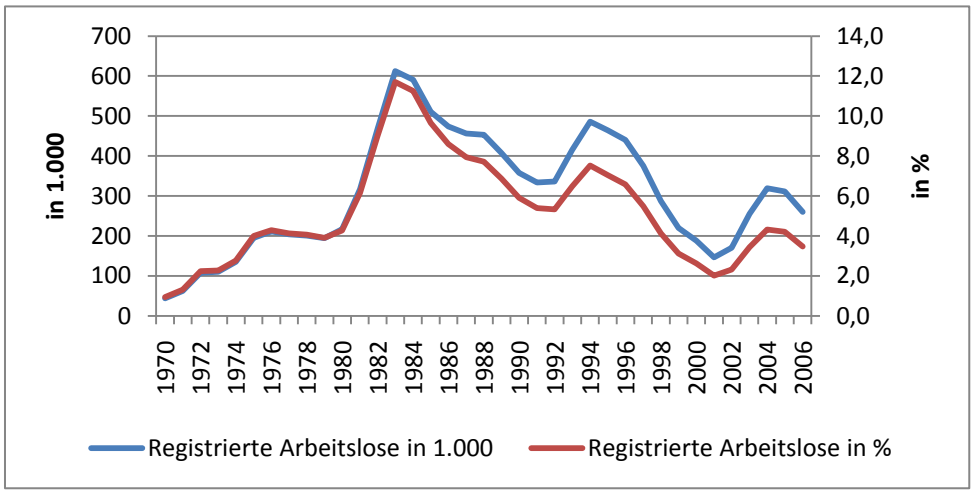
3.3.1. Die niederländische Arbeitsmarktpolitik in den letzten zehn Jahren

Wie auch in anderen westeuropäischen Staaten waren die Niederlande ab Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre mit einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit konfrontiert (vgl. Abbildung 13). Die Politik reagierte zunächst mit Ansätzen, die auf eine Stimulierung der Arbeitsnachfrage (etwa durch öffentliche Investitionen in Infrastruktur, öffentliche und halb-öffentliche Beschäftigung etc.) abzielten. Nachdem die Arbeitslosigkeit im Verlauf der 1980er Jahre anhaltend hoch blieb, wurden Maßnahmen gesetzt, die eher auf eine Verringerung des Arbeitsangebots abzielten (vgl. van Oorschot 2000:3). „*Early retirement of older workers was stimulated, older unemployed were no longer subjected to a work test and many redundant older workers were 'shoved aside' into then easy accessible disability benefits programs*" (van Oorschot 2000:3).

Die niederländische Arbeitsmarktpolitik war in den 1980er Jahren noch stark auf arbeitsmarktnahe Arbeitslose ausgerichtet.[30] Daneben bestanden generöse Systeme der Existenzsicherung sowie der Sozialhilfe. Vor diesem Hintergrund beschreiben Sproß und Lang (vgl. 2008:31) den niederländischen Sozialstaat als ‚Leistungsverteiler'. Als Teil der angebotsseitigen Strategien wurden die Existenzsicherungssysteme (etwa die Erwerbsunfähigkeitsversicherung) zunehmend als kostenintensives Auffanginstrument bei Arbeitslosigkeit herangezogen, gleichzeitig stieg auch die Zahl der Empfänger von Arbeitslosengeld und Sozialhilfe.

[30] Zudem gab es (bis 1991) kein gesondertes Budget für aktive Maßnahmen, wie etwa Arbeitsvermittlung bzw. Beschäftigungsprogramme. Das Budget für aktive Maßnahmen bestand aus jenen Mitteln, die nach den Ausgaben für soziale Sicherung übrig waren.

Abbildung 13: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Niederlanden, 1970 bis 2006



Quelle: CBS, Labour force history, 1970-2006.

Die erhöhte Inanspruchnahme von Systemen der Existenz- und Einkommenssicherung führte zu einer strukturellen Finanzierungsproblematik (vgl. Sproß und Lang 2008:31). Unter dem Druck der Finanzierungsproblematik wurden in den 1980er Jahren vermehrt Alternativen zum Modell der niederländischen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik diskutiert. Ein konkreter Ansatz dabei war die Wassenaar-Vereinbarung aus dem Jahr 1982, im Rahmen derer sich die Sozialpartner unter dem Druck der Regierung zu einer moderaten Lohnentwicklung verpflichteten. Trotz der Verbesserung der weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen war im Verlauf der 1980-Jahre nur eine geringe Verbesserung der Arbeitsmarktlage festzustellen. Gleichzeitig blieb das Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit anhaltend hoch. „*This gave rise to the idea that the unemployment problem was not only based on a lack of jobs, but had to do also with characteristics and behaviour of unemployed and employers. Therefore, government's attention shifted from a macro approach, to a more micro directed approach*" (van Oorschot 2000:3).

Unter dem Druck des Kostenanstiegs im Sozialbereich sowie eines neuerlichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit wurde, etwa ab Beginn der 1990er Jahre, eine Neuausrichtung der niederländischen Arbeitsmarktpolitik vorgenommen. Diese orientierte sich vermehrt an der Aktivierung von LeistungsempfängerInnen. In dieser Phase stieg die Zahl der Aktivierungsprogramme (vgl. im Folgenden), zudem wurden diese zunehmend zielgruppenorientiert konzipiert. Darüber hinaus wurden Programme eingeführt, die darauf abzielten mittels Subventionen finanzielle Anreize zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze zu schaffen. Der ‚Flexicurity'-Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik – im Sinne einer Kombination von finanzieller Absicherung und Unterstützung (etwa in Form von Qualifizierung) auf der einen sowie der Aktivierung von arbeitslosen Personen (etwa durch die Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche, die Verschärfung des Sanktionssystems sowie der Sanktionspraxis) auf der anderen Seite (vgl. Sproß und Lang 2008:31) – geht maßgeblich auf das Arbeitsmarktpolitikmodell der Niederlande zurück.

Im Jahr 1989 wurde das Experiment für zusätzliche Beschäftigung (‚*Experiment Additionele Arbeid*' – EAA) eingeführt (vgl. Boos und van Oorschot 1999:19). Dabei sollten 600 zusätzliche Jobs für Langzeitarbeitslose (mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als drei Jahren) geschaffen werden. Im Jahr 1990 wurde das EEA in das ‚*Banenpool*'-Programm (‚*Beschäftigungspool*') übergeführt. Dieses war auf eine Kapazität von 23.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen ausgerichtet (vgl. ebd.). Im Unterschied zu EAA, das temporär auf 1½ Jahre begrenzt war, wurden im Rahmen von ‚*Banenpool*' dauerhafte Arbeitsplätze gefördert. Das Programm fokussierte weiterhin auf Langzeitarbeitslose mit Vermittlungshemmnissen. Geförderte Arbeitsplätze sollten ein Sprungbrett zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt schaffen. Die Arbeitsplätze wurden im öffentlichen bzw. im gemeinnützigen Sektor mit Fokus auf Wohlfahrts-, Bildungs- und kulturelle Aktivitäten (vgl. Sproß und Lang 2008:40) angesiedelt. Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Rahmen von ‚Banenpool' wurde mit der Verpflichtung zur Annahme eines Arbeitsplatzangebots verbunden (vgl. Sproß und Lang 2008:32).

In ähnlicher Weise kommt der Aktivierungsansatz, im Sinne der Verknüpfung von finanziellen Leistungen und Unterstützung sowie Pflichten und Anforderungen an Arbeitssuchende, im Jugendbeschäftigungsgarantieplan (‚*Jeugdwerkgarantieplan*', JWG) des Jahres 1992 zum Tragen. Dabei boten die Gemeinden arbeitslosen Jugendlichen unter 23 Jahren (später unter 27 Jahren), die seit sechs Monaten arbeitslos waren und weniger als ein Jahr Berufserfahrung vorweisen konnten, einen zeitlich befristeten Arbeitsplatz an. Nach dreimaliger Ablehnung konnte der Leistungsbezug 13 Wochen lang ruhend gestellt werden (vgl. Petring 2006:252). Umgekehrt hatten Jugendliche einen Rechtsanspruch auf ein solches Arbeitsverhältnis.

Der Wandel hin zu einer ‚fordernden' Arbeitsmarktpolitik in den 1990er Jahren wurde während der Amtszeit von Ad Melkert als zuständiger Minister für Arbeit und Beschäftigung (1994 bis 1998) weiter vorangetrieben. Im Dezember 1995 veröffentlichte Melkert ein Memorandum zu ‚Flexibilität und Sicherheit' (‚*Flexibiliteit en Zekerheid*'). Dieses enthält Konzepte zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen (etwa durch Lockerung von Kündigungsschutz, Ausweitung von befristeter Beschäftigung und Leiharbeit sowie Verbesserung des Rechtsstatus von Arbeitsvermittlern). Unter der Amtszeit von Melkert wurde eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Programmen (Melkert I bis IV) eingeführt, die insgesamt auf eine Aktivierung von arbeitsmarktfernen Gruppen und Langzeitarbeitslosen abzielten. Im Rahmen von Melkert I wurden im öffentlichen Sektor zusätzliche Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Personen (Arbeitslosigkeit von mehr als einem Jahr), die entweder Sozialhilfe oder eine Erwerbsunfähigkeitsrente bezogen, geschaffen. Die Arbeitsplätze waren als einfachere Tätigkeiten im kommunalen Bereich sowie im Gesundheitswesen, später auch im Sportwesen angesiedelt. Das Programm wurde für eine Kapazität von 40.000 Arbeitsplätzen konzipiert (vgl. Van Oorschot 2000:4). Mit Melkert II zielte auch das zweite Arbeitsmarktprogramm auf die Aktivierung von Sozialhilfeempfängern ab. Allerdings wurden dabei zeitlich befristete Arbeitsplätze im *privaten* Sektor mittels Lohnsubvention gefördert.

Der Lohn durfte nicht mehr als 120% des gesetzlichen Mindestlohns betragen. Melkert II wurde auf eine Kapazität von 20.000 Arbeitsplätzen im privaten Sektor ausgerichtet. Im Jahr 1996 wurde mit Melkert III ein weiteres Programm eingeführt. Es richtete sich an Arbeitslose mit sehr geringer Vermittlungswahrscheinlichkeit und sollte diesen die Verlängerungen des Arbeitslosengeldbezugs ermöglichen, wenn diese Nachbarschaftshilfe oder Ehrenämter übernahmen. Dieses Programm wurde auch mit sozial-integrativen Motiven argumentiert. Petring beschreibt die Reintegration der Betroffenen in die Gesellschaft als vorrangiges Ziel von Melkert III (vgl. Ptering 2006:252). Schließlich wurde mit Melkert IV noch ein Programm umgesetzt, das auf eine Verringerung der Schwarzarbeit im privaten Sektor abzielte. Zu diesem Zweck wurden 4.000 Stellen im Bereich Gartenpflege und Hausreinigung gefördert (vgl. ebd.).

Die Melkert-Programme (mit Ausnahme von Melkert I) sowie das JWG und ‚*Banenpool*' wurden 1998 im Gesetz zur Einschaltung Arbeitssuchender (‚*Wet Inschakeling Werkzoekenden*'-*WIW*) auf gesetzlicher Ebene gebündelt und verankert. Das Gesetz stellt einen Rahmen der einsetzbaren Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar. Bis zur Einführung des Gesetzes über Arbeit und Sozialhilfe galt es als übergreifende Grundlage der Sozialhilfe. Im Rahmen des Gesetzes wurde darüber hinaus ein kommunaler Beschäftigungsfonds implementiert. Dieser bildete die Grundlage zur Finanzierung der Maßnahmen der Gemeinden zur Aktivierung von SozialhilfeempfängerInnen, Langzeitarbeitslosen und Jugendlichen unter 23 Jahren. Die Bündelung der Maßnahmen sollte die Umsetzung von Aktivierungsmaßnahmen für SozialhilfeempfängerInnen und Langzeitarbeitslose durch die Gemeinden erleichtern. Diese mussten in der Folge nicht mehr zwischen verschiedenen Programmen auswählen, sondern konnten Maßnahmen und Instrumente aus den verschiedenen Programmen flexibel auf die individuellen Bedürfnisse von Arbeitssuchenden ausrichten. Das Gesetz sollte die Kommunen darüber hinaus anhalten, ihre Aktivitäten gemeinsam mit lokalen Behörden umzusetzen.

Melkert I war nicht unmittelbar auf die Integration von Arbeitssuchenden in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet, vielmehr wurden im öffentlichen Bereich zusätzliche Arbeitsplätze eingerichtet, die temporär (bis zu einem Jahr) mit Langzeitarbeitslosen besetzt werden konnten (Transitarbeitsplätze). Das Melkert I Programm wurde nicht in den gesetzlichen Rahmen des WIW aufgenommen, sondern in einem separaten I/D-Programm (‚*Instrom/Doorstrom*') weitergeführt. Die Programmkapazität wurde von 40.000 Stellen auf 60.000 Stellen erhöht (vgl. Petring 2006:252). Die Arbeitsplätze wurden zur Gänze subventioniert und waren im öffentlichen Bereich angesiedelt. Petring (2006:253) führt als Beispiele Stadtführer, Aufsichtspersonen auf Kinderspielplätzen an. Die Förderhöhe wurde an den Mindestlohn gebunden. Nur ein kleiner Teil von I/D-Arbeitsplätzen wurde mit einem geringfügig erhöhten Satz von 150% des Mindestlohns subventioniert. Aufgrund der niedrigen Übergangszahlen in den ersten Arbeitsmarkt wurde das Programm 2003 eingestellt.

Bereits im Jahr 1996 wurden das Sozialhilferecht (‚*Werkloosheidswet*', WW) sowie das Arbeitslosenversicherungsrecht (‚*Algemene bijstandswet*', ABW) reformiert. Im Zuge der Reform des Sozialhilferechts als auch des Arbeitslosenversicherungsrechts im Jahr 1996 wurde ein Ansatz der wechselseitigen Verpflichtung (vgl. Tergeist und Grubb 2006:4) implementiert. Unter dem Grundsatz ‚*carrot and stick*' wurde der Bezug von Leistungen, sowohl im Bereich der Arbeitslosenversicherung als auch im Bereich der Sozialhilfe, vermehrt an Forderungen und Gegenleistungen geknüpft. Beschäftigung wurde Priorität gegenüber Absicherung und Unterstützung eingeräumt. Ein System aus Sanktionen und positiven Anreizen wurde auf die Motivation von Leistungsempfängern zur Arbeitsaufnahme ausgerichtet. Bis zum Zeitpunkt einer Arbeitsaufnahme wurden LeistungsempfängerInnen zur aktiven Arbeitssuche und zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit verpflichtet. Im Bereich der Sozialhilfe war hiervon mit alleinerziehenden SozialhilfeempfängerInnen (mit einem Frauenanteil von 90%) eine Gruppe im besonderen Maße von der Reform betroffen. Bis 1996 waren diese aus der Arbeitsverpflichtung ausgenommen, bis das jüngste Kind das Alter von zwölf Jahren erreichte. Mit der Reform von 1996 wurde diese Bedingung auf fünf Jahre herabgesetzt.

Im Zuge der Umsetzung eines neuen arbeitsmarktpolitischen Leitbildes mit dem Titel ‚*Arbeit vor Transferleistungen*' fand eine Umstrukturierung von Sozialleistungen statt. Mit Änderungen des Sozialhilfegesetzes (‚*Algemene bijstandswet', ABW*) in den Jahren 1996 (und 2004) wurden SozialhilfeempfängerInnen vermehrt Zielgruppe von Aktivierungsmaßnahmen der für die Abwicklung der Sozialhilfe zuständigen Gemeinden. Dabei wurde den Gemeinden ein weitreichender Ermessensspielraum zunächst bei der Umsetzung, später auch bei der Konzeption von Aktivierungsmaßnahmen eingeräumt. In der Folge wurden auf kommunaler Ebene nicht nur beschäftigungsorientierte Programme, sondern auch alternative Formen gemeinnütziger Tätigkeiten und Projekte umgesetzt (vgl. Sproß und Lang 2008:32). Im Zuge der 1996er Reform der Sozialhilfe wurden darüber hinaus die Richtsätze reduziert und den Gemeinden die Möglichkeit einer Verringerung oder Erhöhung von Leistungen eingeräumt (vgl. Petring 2006:263).

Die inhaltliche Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik war begleitet von Strukturreformen. Diese zielten auf eine Verringerung des Einflusses der Sozialpartner (vgl. van Berkel 2008:13; Tergeist und Grubb 2006:17), die Auslagerung von öffentlichen PES an private Akteure (bzw. an Kommunen und kommunale Träger) sowie auf eine institutionelle Differenzierung der Zuständigkeiten zwischen Arbeitssuchenden mit höherer Vermittlungswahrscheinlichkeit, LeistungsbezieherInnen mit Anspruch auf Arbeitslosenversicherung mit Vermittlungshindernissen und SozialhilfeempfängerInnen ab. Die Gemeinden wurden als Sozialhilfeträger verstärkt mit der Aufgabe der Integration von Jugendlichen, Langzeitarbeitslosen und SozialhilfeempfängerInnen betraut. Zum Zweck der Finanzierung von kommunalen Aufgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde 1998 mit dem Gesetz zur Einschaltung Arbeitssuchender (‚*Wet Inschakeling Werkzoekenden, WIW*') ein kommunaler Beschäftigungsfonds eingerichtet. Das Gesetz räumte den Gemeinden eine möglichst

flexible Vorgehensweise ein. Die Maßnahmen sollten entsprechend den Bedürfnissen der Personen zugeschnitten werden. Die Kommunen wurden verpflichtet, Maßnahmen gemeinsam mit lokalen Behörden umzusetzen. Gleichzeitig wurde ab diesem Zeitpunkt ein landesweites Profiling-System eingeführt, um zu bestimmen, welcher Leistungsempfänger für welchen Typ von Aktivierungsmaßnahme berechtigt war.

Im Jahr 2002 wurde auf Grundlage des Gesetzes zur strukturellen Umsetzung von Arbeit und Einkommen eine umfassende Strukturreform implementiert. Dabei wurden fünf verschiedene Sozialversicherungsträger zur UWV, dem nunmehr einzigen Träger von (Sozial-)Versicherungsleistungen von ArbeitnehmerInnen verschmolzen. Daneben wurden landesweit 131 staatliche Arbeitsmarktbehörden der zentralen Organisation für Arbeit und Einkommen (CWI) eingeführt. Die CWIs bzw. seit 2009 die UWV WERkbedrijf, die aus einer mittlerweile vollzogenen Fusion der CWI und der UWV hervorgegangen ist, agieren als Erstanlaufstelle von Arbeitslosen und fungieren als Gatekeeper (‚*Poortwachter*'), indem sie eine Einschätzung der Vermittelbarkeit von Arbeitssuchenden vornehmen und diese an die zuständigen Stellen weiterleiten (zur Organisationsstruktur der niederländischen Arbeitsmarktpolitik vgl. unten).

Anzumerken ist, dass externe Anbieter arbeitsmarktbezogener Dienstleistungen in den Niederlanden einen hohen Stellenwert haben. Die Privatisierung und Auslagerung von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen stellt eine der Zielsetzung der Organisationsreform von 2002 dar (vgl. Tergeist und Grubb 2006:17). Auf Grundlage vertraglicher Vereinbarungen arbeiten private und gemeinnützige PES-Anbieter mit der UWV und den Gemeinden zusammen. Die UWV ist gesetzlich verpflichtet, arbeitsmarktbezogene Dienstleistungen auszulagern. Eine ähnliche Bedingung für die Gemeinden wurde zuletzt gelockert. Die privaten PES-Träger sind in einer Branchenassoziation (‚*Borea*') organisiert. Diese agiert als Interessensorganisation und setzt Qualitätsstandards der Abwicklung von PES. Eine Mitgliedschaft ist nicht verpflichtend, allerdings erscheint eine Mitgliedschaft den Trägern vor dem Hintergrund der Akquisition von PES von Vorteil. Die Vergabe von PES erfolgt in Ausschreibungsrunden und wird regelmäßig erneuert. Die Ausschreibung kann sich auf vollständige Maßnahmenbündel (‚*trajecten*') oder auf einzelne Integrationsmaßnahmen erstrecken (vgl. Struyven und Steurs 2003:28). Hierzu (vgl. ebd.) zählen:

- Durchführung von Erstgesprächen und der Entwurf eines Integrationsplans,
- Umsetzung einer Diagnosephase (Screening),
- Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit inklusive Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen,
- Vermittlung,
- Unterstützung während der Stellensuche sowie Nachbetreuung;

Der Ausschreibungsprozess zielt auf die Schaffung von marktähnlichen bzw. Wettbewerbsstrukturen im Rahmen der Umsetzung von PES ab. Dadurch soll die Effizienz

von PES erhöht werden. Mittlerweile (vgl. OECD 2008:86) sind in den Niederlanden 1.800 Anbieter von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen aktiv.

Box 6: Gesetzliche Entwicklung der Aktivierungspolitik in den ‚Niederlanden':

1992	Jugendbeschäftigungsgarantieplan (*Jeugdwerkgarantieplan*): − Beschäftigungsgarantie für Jugendliche im Alter zwischen 18 und 21 Jahren mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mindestens sechs Monaten anstatt des Bezugs von Arbeitslosenleistung − Verpflichtung für die Kommunen, eine Jugendorganisation im öffentlichen oder privaten Sektor als Beschäftigungseinheit für Jugendliche einzurichten
1994-1998	Regelung über zusätzliche Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose (*Melkert I-IV*) − Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im öffentlichen und privaten Sektor
1996	Reform der Arbeitslosenversicherung (*Werkloosheidswet*) − Zusammenlegung der bis dahin existierenden Aktivierungsinstrumente für Arbeitslose − Kriterium ‚Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt' als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen
1996	Reform des Sozialhilfegesetzes (*Algemene bijstandswet*) − Einführung expliziter Regeln zur Aktivierung von Sozialhilfeempfängern mit Betonung von Pflichten bei Bezug von Leistungen − Dezentralisierung der Verwaltung und Stärkung der lokalen Dimension − Freie Handhabung der Gemeinden bei der Wahl des Leistungsniveaus
1998	Gesetz zur geschützten Beschäftigung (*Wet sociale werkvoorziening*) − Überarbeitung des ältesten Reintegrationsprogramms für benachteiligte Personengruppen (seit 1969) − Schaffung geeigneter kommunaler Arbeitsmöglichkeiten (so genannte geschützte Beschäftigung) für Personen, die arbeitsfähig sind, aber nicht unter normalen Bedingungen arbeiten können
1998	Einführung des I/D Stellenvermittlungsprogramms als Nachfolger des Melkert I-Programms und der Schaffung von 20.000 zusätzlichen Stellen im öffentlichen Sektor
1998	Gesetz zur Einschaltung Arbeitssuchender (*Wet Inschakeling Werkzoekenden*) und Eingliederung bereits existierender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wie JWG, Banenpool und Melkert I und III in das neue Gesetz
2001	Gesetz über die Organisationsstruktur im Bereich Arbeit und Einkommen (*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen*) − Umstrukturierung der Ausführungsorgane zur Bereitstellung von Arbeitsvermittlungsdiensten in der staatlichen Verwaltung
2003	Reform zur Abschaffung der Arbeitslosenhilfe (*WW-vervolguitkering*) − Abschaffung der Anschlussleistung für alle Neuanträge nach dem 11. August 2003 − Weitere Maßnahme: Stimulierung der Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt, d. h. Arbeitslose über 57,5 Jahren müssen sich ab dem 1. Januar 2004 aktiv um eine Arbeitsstelle bemühen
2004	Arbeits- und Sozialhilfegesetz (*Wet Werk en Bijstand*) − Ablösung des ABW und Hervorhebung der Aktivierung von Arbeitslosen durch eine Verschärfung der Verpflichtungen
2006	Einführung der Möglichkeit für Kommunen, zusätzliche Unterstützungsleistungen an Sozialhilfeempfänger zwischen 23 und 65 Jahren mit mindestens fünfjähriger Bezugsdauer zu zahlen
2007	Erwerbsunfähigkeitsgesetz (*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*) − Ablösung des Erwerbsunfähigkeitsversicherungsgesetzes (WAO) mit strengeren Kriterien, neuer Leistungshöhe und Leistungsdauer
2007	Aktionsplan ‚Jeder nimmt teil' (‚*Iedereen doet mee*') − Ziel: Reintegration von 200.000 arbeitsmarktfernen Personen über Training, Ausbildung, Praktika, Lohnsubventionierung und/oder subventionierte Beschäftigung

	− Ab 2008: Lohnsubventionierung als Mittel zur Integration von Langzeitarbeitslosen (Leistung beträgt 50 Prozent des Mindesteinkommens); zusätzlich Bereitstellung von 10.000 Brückenjobs

Quelle: Sproß und Lang 2008 (wörtliche Wiedergabe)

Im Jahr 2003 wurde eine mit der österreichischen Notstandshilfe vergleichbare Nachfolgeleistung zum Arbeitslosengeld (‚*WW-vervolguitkering*') abgeschafft. Darüber hinaus wurde die Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche für ältere ArbeitnehmerInnen ab 57,5 Jahren erweitert. Zuvor mussten Ältere zwar eine passende Beschäftigung annehmen, sie waren aber aus der allgemeinen Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche (Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräche etc.) ausgenommen. Im Jahr 2004 wurde ein neues Sozialhilfegesetz (‚*Wet werk en Bijstand*', WWB) eingeführt, das sich stark am Grundsatz ‚Erwerbsarbeit vor Transfereinkommen' orientiert. Im Rahmen des neuen Gesetzes wurden die Arbeitsmarktverpflichtungen für SozialhilfeempfängerInnen ausgeweitet und Sanktionsmechanismen verschärft. Vor der Reform waren etwa zwei Drittel der SozialhilfeempfängerInnen von der Verpflichtung der aktiven Arbeitssuche (vgl. Sproß und Lang 2008:35) ausgenommen. Diese Verpflichtung wurde mit dem neuen Gesetz stark ausgeweitet. Ein weiterer Aspekt des neuen Sozialhilfegesetzes war eine (neuerliche) Ausweitung der Kompetenzen der kommunalen Träger (vgl. Sproß und Lang 2008:35). Die Gemeinden wurden gesetzlich befugt, eigene Aktivierungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Auf Basis von jährlichen Budgets erhielten die Kommunen die volle Verantwortung über die Mittelverwendung. Die Budgets differenzieren zwischen einer (jeweils fixen) Leistungskomponete und einer Aktivierungskomponente. Zusätzliche Ausgaben müssen die Gemeinden aus ihrem eigenen Budget finanzieren. Mit dem Fokus auf eine Verstärkung des Übergangscharakters von Instrumenten der subventionierten Beschäftigung wurden die Bedingungen verschärft.

Im Jahr 2007 wurde mit dem (‚*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*', WIA) ein neues Erwerbsunfähigkeitsgesetz verabschiedet. Dieses sieht eine Ausweitung der Arbeitsmarktverpflichtung (etwa die Verpflichtung der aktiven Arbeitssuche sowie zur Annahme einer passenden Beschäftigung[31]) für Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit sowie die Einbeziehung in das Sanktionssystem nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten vor.

Anfang 2009 wurden die CWI und die UWV zur UWV WERKbedrijf[32] fusioniert. Die Aufgaben der neuen Organisation bestehen in der Vermittlung von Arbeitssuchenden und offenen Stellen, in der Verwaltung und Umsetzungen passiver Leistungen der Arbeitslosenversicherung sowie in der Umsetzung von Reintegrationsmaßnahmen für LeistungsbezieherInnen.

[31] Zu den Definitionen von passender Beschäftigung vgl. unten.

[32] https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwiencijfers/meerweten/overcwi/cwiinhetkort, 12.9.2009.

3.3.2. Strukturen, Institutionen und Akteure

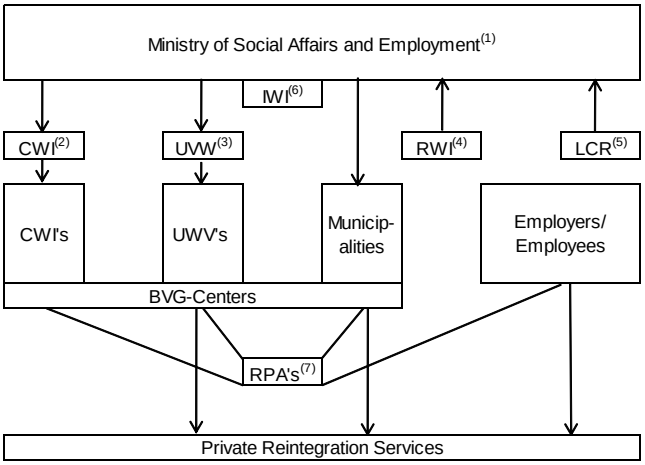
Anders als in Österreich besteht in den Niederlanden eine traditionelle Trennung zwischen arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen, Vermittlung, Beratung etc. und der Bereitstellung von Leistungen der passiven Arbeitsmarktpolitik (vgl. Tergeist und Grubb 2006:17). Das Ministerium für Soziales und Beschäftigung steht formell an der Spitze der Implementationsstruktur. Dabei nimmt es aber im Wesentlichen eine kontrollierende Funktion, dies am ehesten in Gestalt der Inspektion für Arbeit und Einkommen, wahr (vgl. Tergeist und Grubb 2006:17). Im Politikbereich der passiven Arbeitsmarktpolitik kam den Sozialpartnern ursprünglich eine starke Position zu. Der Einfluss der Regierung beschränkte sich zum größten Teil auf den Bereich der arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen (Vermittlung und Reintegration).

Im Rahmen einer ersten größeren Strukturreform zog sich der Staat auch aus diesem Bereich zurück und übertrug Aufgaben der PES an paritätische Direktionen auf zentraler und regionaler Ebene. Mitte der 1990er wurde eine zweite Strukturreform implementiert, wobei der Einfluss der paritätischen Direktionen wieder zurückgenommen wurde. Nach Tergeist und Grubb (vgl. 2006:17) bildet diese zweite Reform die institutionelle Basis für die marktmäßige Organisation von PES „*by encouraging social insurance agencies (five at the time) and local authorities to purchase reintegration programmes for their clientele first from the PES and later from private providers*" (ebd.).

Mit Wirkung vom 1.1.2002 wurde die Organisation der Arbeitsmarktpolitik in den Niederlanden einer weiteren grundlegenden Systemreform unterzogen. Grundlage dieser Reform war das Gesetz zur strukturellen Umsetzung von Arbeit und Einkommen (‚*Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen*‘, SUWI) (vgl. EEO 2005:28).

Allgemein folgt die Implementationsstruktur dem Verständnis einer ‚Leistungskette‘ (vgl. ebd.) arbeitsmarktbezogener Dienstleistungen, von der Registrierung und Erstberatung von Arbeitssuchenden bis hin zu konkreten Integrationsmaßnahmen für Personen mit Vermittlungshindernissen. Dieses Konzept manifestiert sich in einem institutionellem Stufenbau, das sich aus größtenteils ausgegliederten Organisationen (‚*zelfstandige Bestuursorgan*‘, ZBO) zusammensetzt, die nach Maßgabe der jeweiligen gesetzlichen Grundlagen bestimmte Aufgaben wahrnehmen.

Abbildung 14: Umsetzungsstruktur von AMP und PES in den Niederlanden



1) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung - SZW).

2) Central Organisation voor Werk en Inkomen (Zentrale Organisation für Arbeit und Einkommen - CWI).

3) Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Institut für Versicherungsleistungen von Arbeitnehmern - UWV).

4) Raad voor Werk en Inkomen (Beirat für Arbeit und Einkommen - RWI).

5) Landelijke Cliëntenraad (Kundenbeirat - LCR).

6) Inspectie voor Werk en Inkomen (Inspektion für Arbeit und Einkommen - IWI).

7) Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (Regionale Plattformen für Arbeitsmarktpolitik- RPA).

Quelle: EEO 2005, 28.

Für die Implementation der Arbeitsmarktpolitik in den Niederlanden ist an oberster Stelle das Sozial- und Arbeitsministerium zuständig (‚*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*‘, SZW[33]). Die zentrale Organisation für Arbeit und Einkommen (‚*Central Organisation voor Werk en Inkomen*‘, CWI) fungiert als Erstanlaufstelle und ‚One-Stop-Shop‘ für Arbeitslose. Anzumerken ist, dass in den Niederlanden ein sehr umfassender Kündigungsschutz besteht. Die Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge bedarf der Zustimmung des CWI’s (bzw. genauer des ‚*Regionaal Arbeidsbureaus*‘) oder einer richterlichen Entscheidung. Die CWI verwaltet das Arbeitslosenregister und bietet Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen an. Darüber hinaus nimmt die CWI die entsprechenden Anträge auf Versicherungs- und Sozialleistungen entgegen und leitet sie an die zuständigen Stellen weiter. Die CWI ist in erster Linie für die Vermittlung von Arbeitssuchenden und offenen Stellen zuständig. Arbeitslose sind verpflichtet, sich spätestens innerhalb einer Woche nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit registrieren zu lassen (vgl. Collewet und Zandvliet 2008:2). Beim ersten Kontakt nimmt die CWI eine vierstufige Einschätzung der Vermittlungschancen vor. Wird eine Arbeitsvermittlung innerhalb der ersten vier bis sechs Monate als wahrscheinlich eingeschätzt (zum ‚Chance-meter‘, vgl. Tergeist und Grubb

[33] http://home.szw.nl/index.cfm; 18.5.2009.

2006:22 bzw. 24), so gilt der/die Betroffene als ‚*job-ready*'. Die Erwartung ist, dass solche Personen in der Lage sind, eine Beschäftigung weitestgehend eigenständig zu finden. Sie erhalten dabei seitens der CWI Unterstützung und Information zur Arbeitssuche (vgl. ebd.). Wird die Vermittlungswahrscheinlichkeit innerhalb von vier bis sechs Monaten als gering eingeschätzt, so wird davon ausgegangen, dass der/die Betroffene einen zusätzlichen Betreuungsaufwand hat. Er/sie erhält keine direkte Unterstützung der CWI. Die Erbringung von PES für Arbeitslose der Stufen 2 bis 3 fällt dann, sofern ein entsprechender Anspruch besteht, in die Zuständigkeit des Arbeitslosenversicherungsträgers UWV (‚*Uitvoeringsinstitut Werknemersverzekeringen*')[34], oder, falls ein solcher Anspruch nicht besteht, in die Zuständigkeit der Gemeinden als Träger der Sozialhilfe. „*Those with a significant chance of finding work quickly, i.e. within six months, are placed in Phase 1 and normally stay with CWI. The remainder are interviewed a second time to establish their membership of one of the other phases and to determine an advice with regard to reintegration activities, when transferring them to one of the other service providers in the chain (UWV or municipalities). Phase 2 and Phase 3 jobseekers are considered to have a chance of finding work either within a year or after more than one year respectively, with the help of labour market instruments. Phase 4 clients are considered to have only small chances of finding work, due to serious barriers*" (Tergeist und Grubb 2006, 24).

Die Umsetzungsstruktur der Arbeitsmarktpolitik ist institutionell eher zersplittert und subsidiär angelegt. Die Gemeinden[35] spielen bei der Umsetzung eine wichtige Rolle. Anfang 2009 wurden die CWI und die UWV zum UWV WERKbedrijf fusioniert und die Aufgabenbereiche der CWI in die neue Organisation integriert.

Die UWV entwickelt mit dem/der Arbeitslosen einen Integrationspfad. Die Umsetzung der darin enthaltenen Maßnahmen (Weiterbildung, Arbeitssuche) ist an private Organisationen ausgelagert (vgl. Bruttel 2005). Die Aufwertung privater Anbieter von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen stellt generell eines der wesentlichen Ziele der jüngeren Strukturreformen[36] dar: „*The Netherlands […] has gone furthest among OECD countries towards a policy modell that stresses private provision of reintegration services […]. Since 2000 for unemployment insurance, and since 2002 for social assistance, placement and reintegration services for clients who are not expected to find work within six months are in principle contracted out to private providers. The government's expectations are that, by enhancing competition, the effectiveness and efficiency of services will improve*" (Tergeist und Grubb 2006:16).

Die wesentlichsten Aufgaben der UWV bestehen in der Bereitstellung passiver Leistungen sowie in der Vermittlung von LeistungsempfängerInnen an private Anbieter von PES (vgl.

[34] http://www.uwv.nl/; 18.5.2009 bzw. https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werknemer/; 17.6.2009.
[35] Für Amsterdam: http://www.amsterdam.nl/; 18.5.2009.
[36] Die UVW wurde 2000 gesetzlich verpflichtet, Reintegrationsmaßnahmen an private Anbieter auszulagern. Die Gemeinden wurden 2002 verpflichtet, zumindest 70% ihres Budgets für Reintegrationsmaßnahmen auszulagern. Diese Anforderung der Gemeinden wurde 2006 wieder zurückgenommen.

hierzu etwa Bruttel 2006:7). Bei Arbeitssuchenden ohne Anspruch auf Leistungen der UWV wird diese Funktion von den Gemeinden übernommen. Im Jahr 2004 wurde – auf Grundlage des Gesetzes zu Beschäftigung und Sozialhilfe (‚*Wet Werk en Bijstand*') – die Verantwortung und Kompetenz der Gemeinden zur Reintegration von SozialhilfeempfängerInnen stark ausgeweitet. Die Gemeinden haben bei der Wahl der Maßnahmen zur Reintegration von SozialhilfeempfängerInnen weitereichende Kompetenzen und können entsprechende Maßnahmen selbst anbieten oder ebenfalls an private Organisationen auslagern. Während ein Großteil der PES im Betreuungskreis von LeistungsempfängerInnen der UWV tatsächlich von privaten Anbietern durchgeführt wird, greifen Gemeinden zu einem weit größeren Teil auf Anbieter aus dem öffentlichen Sektor zurück bzw. bieten entsprechende Leistungen selbst an.

Mit den jüngeren Strukturreformen hat sich der Einfluss der Sozialpartner auf eine beratende Funktion in Form des RWI (Beirat für Arbeit und Einkommen) verringert (vgl. Tergeist und Grubb 2006:17). Die Kompetenzen und Freiheiten der Gemeinden bei der Reintegration und Gestaltung von PES für SozialhilfeempfängerInnen wurden ausgeweitet: „*The municipality must provide tailored support: it is responsible for offering services to customers who are not able to find work by themselves and must provide balanced help for the various groups. The municipality is always responsible for deciding which service is required. In addition to the municipality's reintegration work, the customer is entitled to support from the municipality*" (EEO 2005:88). SozialhilfeempfängerInnen sind verpflichtet, eine allgemein anerkannte Beschäftigung, im Unterschied zu einer angemessenen Beschäftigung, anzunehmen und die im Betreuungsplan vereinbarten Verpflichtungen einzuhalten. Grundsätzlich werden Arbeitseinkommen von der Höhe der Sozialhilfe abgezogen.[37]

3.3.3. Passive Arbeitsmarktpolitik

Arbeitslosenversicherung

Die niederländische Arbeitslosenversicherung entspricht einer gesetzlichen Sozialversicherung mit Versicherungspflicht. Gesetzliche Grundlage bildet das ‚*Werkloosheidswet*' (Arbeitslosengesetz). Die UWV tritt als Träger der Arbeitslosenversicherung auf. Die Finanzierung erfolgt aus Beiträgen der Beschäftigten sowie der Arbeitgeber. Auf der Leistungsseite ist zu unterscheiden zwischen einem kurzfristigen (‚*kortdurende uitkering*') und einem längerfristigen (‚*loongerelateerde uitkering*') Arbeitslosengeld. Die längerfristige Leistung richtet sich nach dem letzten Arbeitsentgelt. Die kurzfristige Leistung entspricht einer einkommensunabhängigen Pauschale und richtet sich nach dem gesetzlichen Mindestlohn (vgl. MISSOC-Datenbank, Stand 1.7.2008).

[37] Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Reihe von steuerlichen Frei- und Absetzbeträgen (Kinder, AlleinerzieherInnen etc.) für Personen mit Kindern und AlleinerzieherInnen existiert.

Arbeitslose haben Anspruch auf ein kurzfristiges Arbeitslosengeld, wenn sie Beschäftigungszeiten von *26 Wochen in den letzten 36 Wochen* vor einer Kündigung nachweisen können (Wochenbedingung)[38]. Das kurzfristige Arbeitslosengeld wird unabhängig vom vorangegangen Arbeitseinkommen berechnet. Es beträgt 70% des gesetzlichen Mindestlohns und kann maximal einen Zeitraum von sechs Monaten bezogen werden.

Eine Anspruchsberechtigung auf das einkommensabhängige Arbeitslosengeld besteht, wenn Arbeitslose – zusätzlich zur genannten Wochenbedingung – in zumindest vier der letzten fünf Kalenderjahre vor einer Kündigung jährlich zumindest 52 Tage einer bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind (Vier-aus-fünf-Kriterium). Das einkommensabhängige Arbeitslosengeld beträgt in den ersten beiden Monaten 75% des letzten Gehalts (vgl. MISSOC 2007:2; EEO 2005:118), dies allerdings nur bis zu einer Höhe des letzten Gehalts von 177 Euro pro Tag[39]. Im dritten Monat[40] reduziert sich die Ersatzrate auf 70%. Die Bezugsdauer in Monaten entspricht der Anzahl von Jahren ab dem 18. Lebensjahr, in denen eine ausreichende Beschäftigung von 52 Tagen nachgewiesen werden kann. Bei einem Beschäftigungszeitennachweis von 20 Jahren beträgt der maximale Bezugszeitraum demnach 20 Monate. Für jedes zusätzliche Beschäftigungsjahr verlängert sich der Bezugszeitraum um ein Monat. Maximal beträgt der Bezugszeitraum 38 Monate.

Über die genannten Beschäftigungskriterien hinaus bestehen weitere Kriterien. Der/die Betroffene muss jünger als 65 Jahre sein, eine Verringerung des wöchentlichen Beschäftigungsvolumens um zumindest fünf Wochenstunden aufweisen[41] und er/sie darf für diesen Rückgang keinen Lohnausgleich beziehen. Das Zugangsregime zu Arbeitslosengeld setzt also nicht nur am vollständigen Arbeitsplatzverlust an, sondern berücksichtigt auch partielle Arbeitslosigkeit in Form eines Verlusts von erwerbsbezogenem Einkommen in Folge einer (unfreiwilligen) Arbeitszeitreduktion. LeistungsempfängerInnen müssen das Kriterium der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit erfüllen und müssen dem Arbeitsmarkt zur Vermittlung bereitstehen (vgl. EEO 2005:117). LeistungsempfängerInnen sind gesetzlich verpflichtet mindestens vier Bewerbungen in vier Wochen nachzuweisen. Der Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung ist nicht an eine Bedarfsprüfung gebunden.

Neben der Einschätzung der Vermittlungswahrscheinlichkeit hängen die arbeitsmarkt-politischen Zuständigkeiten auch von der Anspruchsberechtigung auf

---

[38] Für ArbeitnehmerInnen in Berufen mit üblicherweise unregelmäßigen Beschäftigungsverhältnissen – Musiker, ausübende Künstler, Beschäftigte in der Filmindustrie – ist die Wochenbedingung ‚aufgeweicht'. Sie müssen Beschäftigungszeiten im Ausmaß von 16 Wochen in den letzten 39 Wochen nachweisen (vgl. MISSOC 2007:2).

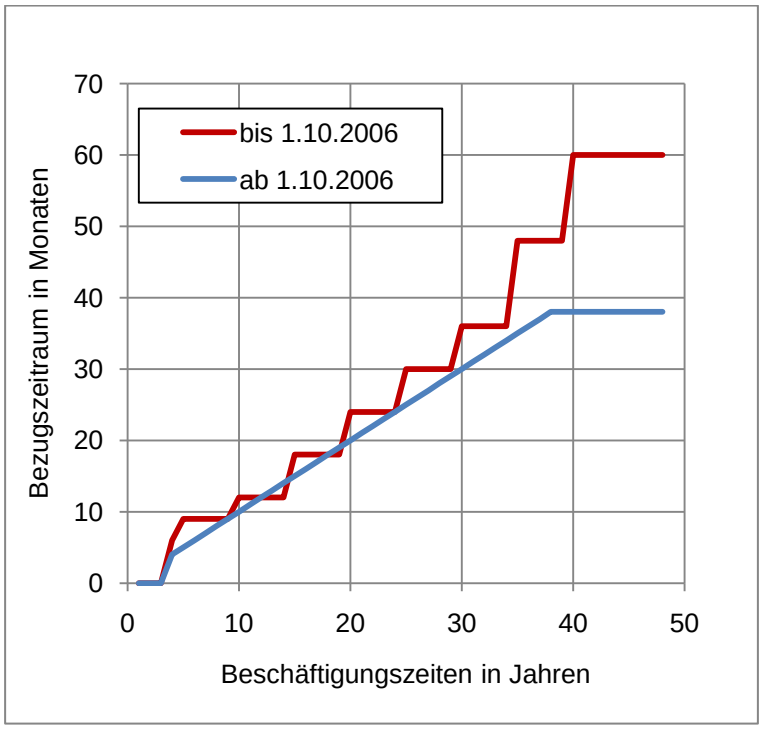
[39] MISSOC-Datenbank, Stand 1.7.2008.

[40] Gemäß Collewet und Zandvliet (2008:1) wird das Arbeitslosengeld im Ausmaß von 75% des letzten Gehalts über den Zeitraum der ersten drei Monate ausbezahlt. Erst im vierten Monat wird die Leistungshöhe auf 70% herabgesetzt.

[41] Für den Fall, dass der/die Betroffene zuvor weniger als zehn Wochenstunden gearbeitet hat, muss sich das Beschäftigungsvolumen um zumindest die Hälfte reduziert haben.

Arbeitslosenversicherung ab. Besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, so ist in erster Linie die UWV für die Erbringung von PES zuständig. Besteht ein solcher Anspruch nicht und sind Arbeitssuchende auf Sozialhilfeleistungen angewiesen, so sind die Gemeinden zuständig. Anzumerken ist dass die Anspruchsbedingungen zur Arbeitslosenversicherung zuletzt verschärft wurden. Mit Wirkung vom 1.4.2006 wurde etwa das Wochenkriterium von ursprünglich 26 Beschäftigungswochen in den letzten 39 Wochen auf 26 Beschäftigungswochen in den letzten 36 Wochen hinaufgesetzt (vgl. MISSOC 2007:1). Bis 2004 bestand die Möglichkeit des Bezugs eines Überbrückungsgelds nach Auslaufen der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosengeld und vor der Inanspruchnahme von Sozialhilfe. Das Überbrückungsgeld wurde 2004 abgeschafft (vgl. MISSOC 2007:1). Mit Wirkung vom 1.10.2006 wurde der Schlüssel zur Berechnung des Bezugszeitraums von Arbeitslosengeld modifiziert und die Bezugszeiträume damit de facto gekürzt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Bezugszeitraum nach Maßgabe des Beschäftigungsnachweises



Quelle: IHS.

Das Modell der niederländischen Arbeitslosenversicherung verfügt über keine familienbezogenen Zulagen. Für den Fall, dass Leistungen der Arbeitslosenversicherung das Mindesteinkommen unterschreiten, kann nach Maßgabe des *‚Toeslagenwet'* (Zulagengesetz) eine Leistungszulage beantragt werden. Diese ist bedarfsabhängig.

LeistungsempfängerInnen sind zur Registrierung bei der CWI verpflichtet (vgl. Collewet und Zandvliet 2008:2). Leistungsansprüche bestehen vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit und können, wenn eine Registrierung innerhalb der ersten Woche nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit erfolgt, nachträglich bis zum Zeitpunkt des Eintritts in die Arbeitslosigkeit ausbezahlt werden. Leistungen werden erst nach der Registrierung ausbezahlt. Ein Beschäftigungsschutz besteht nur in den ersten sechs Monaten. In den ersten sechs Monaten sind Arbeitslose *verpflichtet*, eine *angemessene* Beschäftigung anzunehmen. In diesem Zeitrahmen gilt eine Beschäftigung als angemessen, wenn sie dem Ausbildungsniveau des/der Arbeitssuchenden entspricht (vgl. Collewet und Zandvliet 2008:2). Nach einem halben Jahr sind Arbeitslose verpflichtet, eine allgemein anerkannte Beschäftigung aufzunehmen, auch wenn diese niedrigere Qualifikationsanforderungen aufweist und im Vergleich zur vorangegangenen Beschäftigung niedrigerer entlohnt ist. Personen mit Universitätsabschluss haben einen erweiterten Berufsschutz von einem Jahr. Um den Anreiz zur Arbeitsaufnahme zur erhöhen, erhalten Arbeitslose bei niedrigerer Entlohnung einen Bonus. Dieser gleicht die Differenz auf das AL-Geld aus. Darüber hinaus verfügt das niederländische Arbeitslosenversicherungsrecht über ein Sanktionssystem. Dieses sieht sowohl Leistungsabschläge (von 5% bis 30%) bis hin zu einer temporären Sperre des Leistungsbezugs vor, wenn bestimmte Kriterien der Arbeitssuche nicht erfüllt sind.

Eine Verpflichtung zur Registrierung bei CWI besteht auch für Sozialhilfeempfänger (vgl. unten). Vor 2004 waren ältere Arbeitslose über 57 ½ Jahren aus der Bewerbungspflicht ausgenommen. Zwar mussten auch sie das Kriterium der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit erfüllen, d.h. sie mussten eine angemessene Beschäftigung annehmen, allerdings mussten sie nicht aktiv nach Beschäftigung suchen. Mit Wirkung vom 1.1.2004 wurde auch für ältere Arbeitssuchende eine Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche eingeführt.

Exkurs: Leistungen bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit

Das niederländische Leistungsrecht unterscheidet vier wesentliche Leistungen im Zusammenhang mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit. Dies sind die (1) WAO-Leistung für Personen über 32 Jahren mit gesundheitlichen Einschränkungen, die vor dem 1.1.2004 registriert wurden, (2) die WGA-Leistung für den selben Personenkreis, wenn eine Einschränkung nach dem 1.1.2004 registriert wurde, (3) die IVA-Leistung bei vollständiger Berufsunfähigkeit sowie die (4) Wajong-Leistung für Jugendliche mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit. Ohne auf Details einzugehen, gilt im Zusammenhang mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich, dass Betroffene nach Maßgabe des ‚*Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen*‘ (Beschäftigung und Einkommen nach Maßgabe der gesundheitlichen Möglichkeiten) verpflichtet sind, in jenem Form erwerbstätig zu sein, die ihren Möglichkeiten entspricht. Erst ab einem bestimmten Grad der gesundheitlichen Einschränkung gilt eine Person als ‚*vollständig arbeitsunfähig*‘ bzw. als ‚*dauerhaft und vollständig arbeitsunfähig*‘.

Sozialhilfe

Nach Auslaufen des Anspruchs auf Unterstützungsleistungen der UWV können LeistungsempfängerInnen, sofern kein anderes Einkommen vorliegt, Sozialhilfe (‚*Algemene Bijstand*') beantragen. Ein zuvor bestehendes Überbrückungsgeld (‚*vervolguitkering*') zwischen dem Arbeitslosengeld und der Sozialhilfe wurde 2004 abgeschafft. Träger der Sozialhilfe sind die Gemeinden. Dies bestreiten die Kosten der Sozialhilfe aus ihrem allgemeinen Budget. Der Zentralstaat vergibt keine zusätzlichen Mittel zur Finanzierung der Sozialhilfe. Die Grundlagen der Sozialhilfe sind im Gesetz über Arbeit und Sozialhilfe (‚*Wet Werk en Bijstand*') geregelt. Dieses Gesetz wurde 2003 beschlossen und trat am 1.1.2004 in Kraft. Darin ist auch eine Aufwertung der Kompetenzen von Gemeinden bei der Reintegration von LeistungsempfängerInnen festgelegt (vgl. oben). In Kooperation mit dem Ministerium für Soziales und Beschäftigung setzen die Gemeinden eigene Reintegrationsprogramme um (vgl. Ministry of Economic Affairs 2005:50).

Sozialhilfe kann von Personen beantragt werden, die rechtmäßig in den Niederlanden wohnen und nicht in der Lage sind ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Grundsätzlich sind in den Niederlanden lebende Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren verpflichtet, ihren Unterhalt eigenständig zu bestreiten. Wenn man unmittelbar keine Beschäftigung finden kann und entweder zu wenig Geld verdient, bis zu einer Grenze (vgl. unten) über zu wenig Ersparnisse verfügt und auch sonst keine Ansprüche (Arbeitslosengeld, Leistungsansprüche bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit) bestehen, kann temporär Sozialhilfe beantragt werden. Bestehen andere Einkommensformen stockt die Sozialhilfe dieses bis zum jeweiligen Sozialhilfeniveau auf. Zur Ermittlung der Leistungshöhe werden alle anderen Einkommen (sonstige Leistungen, Arbeitseinkommen mit Ausnahme von Einkommen aus Teilzeitarbeit etc.) eingerechnet. Ersparnisse bleiben nur bis zu einer Höhe von 10.650 Euro für Partner in einem gemeinsamen Haushalt bzw. 5.325 Euro für Einzelpersonen unberücksichtigt (MISSOC-Datenbank, Stand 1.7.2008). Die Mindestniveaus sind im Sozialhilfegesetz (‚*Wet Werk en Bijstand*') geregelt und gelten landesweit. Die geltenden Richtsätze sind an den geltenden Mindestlohn gekoppelt. Für Familien und Partner in einem gemeinsamen Haushalt bestehen spezielle Regelungen. Der Richtwert beträgt für Alleinstehende 50% des geltenden (Netto-) Mindestlohns (607,5 Euro von 1.214,8 Euro am 1.7.2008, vgl. MISSOC-Datenbank), für Alleinerziehende 70% und für PartnerInnen in einem gemeinsamen Haushalt zusammen 100%. Im letzten Fall wird die Sozialhilfe an einen der Partner ausbezahlt. Es besteht die Möglichkeit, die Sozialhilfe zwischen den Partnern aufzuteilen. Eine Beschäftigung des Partners stellt prinzipiell keinen Ausschließungsgrund für den Bezug einer Sozialhilfe dar. Als PartnerIn gilt, wer an der selben Andresse in einem gemeinsamen Haushalt wohnt. Ist dies der Fall, so muss der/die PartnerIn am Verfahren der Beantragung (Erstgespräch, Formulare etc.) teilnehmen (vgl. DWI 2008:6).

Voraussetzung für den Bezug von Sozialhilfe ist, dass die Betroffenen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, aktiv Arbeit suchen (Bewerbungspflicht, Registrierung bei der CWI) und

bereit sind, eine allgemein anerkannte Beschäftigung anzunehmen. Die Bereitschaft, dem Arbeitsmarkt aktiv zur Verfügung zu stehen, ist sehr weit gefasst. Ausnahmen bestehen für Alleinerziehende mit Kindern unter fünf Jahren[42]. Bei Kindern über fünf Jahren wird spezifisch von Fall zu Fall entschieden, ob und inwiefern der/die Betroffene dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen muss. Im Hinblick auf die Bereitschaft, eine allgemein anerkannte Beschäftigung anzunehmen, bestehen keinerlei Alterslimits.[43] Personen über 57 ½ Jahren sind allerdings aus der Bewerbungsverpflichtung ausgenommen. Wenn die Arbeitssuche nicht erfolgreich ist, entwickelt die zuständige Stelle gemeinsam mit dem/der Betroffenen einen Integrationsplan. Dieser umfasst beispielsweise Bewerbungstraining, die Teilnahme an Integrations- und Beschäftigungsprogrammen LeistungsempfängerInnen sind gegen Sanktionen verpflichtet, diesen Integrationspfad zu erfüllen.

3.3.4. Aktive Arbeitsmarktpolitik: Flexicurity

Die jüngeren Strukturreformen im Bereich der niederländischen Arbeitsmarktpolitik folgen dem Prinzip einer Priorisierung von Beschäftigung gegenüber Unterstützung. Im Vordergrund steht die Aktivierung von Arbeitslosen. Wie auch in anderen Ländern existiert in den Niederlanden ein breites Spektrum von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, von Vermittlung und Beratung über Qualifizierung bis hin zu geförderter Beschäftigung. Die Teilnahme an aktivierenden Maßnahmen erfolgt in stufenweise aufgebauten, individuellen Betreuungspfaden, sogenannten ‚*trajecten*'. Die Umsetzung von Maßnahmen folgt der dezentralen Implementationsstruktur. Dabei stehen mit der CWI, der UWV und den Gemeinden drei verschiedene Akteure im Mittelpunkt. Hauptaufgabe der CWI ist die Vermittlung von Arbeitssuchenden mit guten Vermittlungschancen: „*In doing this, the CWI focuses primarily on a good employable labour supply*" (EEO 2005:126). Arbeitslose, die mit Hilfe der eingeschränkten Unterstützung durch die CWI nicht in der Lage sind, eine Beschäftigung zu finden und Anspruch auf Leistungen haben, haben Anspruch auf Unterstützung und Reintegrationsmaßnahmen der UWV. Reintegrationsmaßnahmen für SozialhilfeempfängerInnen und Arbeitssuchende ohne Leistungsansprüche fallen in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinden. Diesen wurde mit Inkrafttreten des neuen Gesetzes über Arbeit und Sozialhilfe im Jahr 2004 weitgehende Spielräume bei der Gestaltung und Auswahl von Maßnahmen eingeräumt. Das Instrumentarium aktiver Maßnahmen zielt damit sowohl auf EmpfängerInnen von passiven Leistungen der Arbeitslosenversicherung als auch auf SozialhilfeempfängerInnen ab. Die Maßnahmen werden allerdings von unterschiedlichen Trägern umgesetzt.

---

[42] Bis 1996 waren Alleinerziehende mit Kindern unter zwölf Jahren aus dieser Anforderung ausgenommen.

[43] Dies gilt nicht für SozialhilfeempfängerInnen, die ein Alter von 57 ½ Jahren bereits vor dem 1.5.1999 erreicht haben. Für sie besteht keine Verpflichtung, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

3.3.5. Programme und Instrumente

Aktive AMP Maßnahmen der Gemeinden

Auf Grundlage des Gesetzes über Beschäftigung und Sozialhilfe (WWB) sind die Gemeinden als Träger aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen tätig. Das Gesetz räumt den Gemeinden weitreichende Spielräume ein. Hierfür wird den Gemeinden ein Reintegrationsbudget zur Verfügung gestellt. Der neu geschaffene Rechtsrahmen erhöht den Druck der Gemeinden, entsprechende Grundlagen für eine effiziente Reintegrationspolitik zu schaffen (vgl. etwa OECD 2008:72). Das Gesetz über Beschäftigung und Sozialhilfe schafft einen Rechtsrahmen von AMP auf Gemeindeebene. Die Konkretisierung von Maßnahmen erfolgt durch die Gemeinden. Im Folgenden werden die verschiedenen Maßnahmenkategorien exemplarisch dargestellt. Zu unterscheiden sind Beratungsgespräche, Bewerbungskurse, Ausbildung/Training, Sprachkurse, soziale Aktivitäten, freiwillige Arbeit und subventionierte Arbeit. Die Gemeinden haben bei der Auswahl von Maßnahmen, bei der Ausgestaltung von Betreuungsplänen und bei der Konzeption eigener Maßnahmen weitreichende Spielräume. Nach dem neuen Sozialhilfegesetz WWB sollen Maßnahmen aber auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten zugeschnitten werden. Zielgruppe kommunaler Aktivierungsmaßnahmen sind grundsätzlich alle BezieherInnen von Sozialhilfe im Alter von 21 bis 65 Jahren. Nach dem WWB sind SozialhilfeempfängerInnen verpflichtet, an den aktivierenden Maßnahmen teilzunehmen. Bei Ablehnung einer Maßnahmenteilnahme bzw. bei Nicht-Kooperation können die Kommunen Sanktionen aussprechen und Sozialleistungen kürzen. Umgekehrt haben sie auf Grundlage des neuen Sozialhilferechts auch ein Recht auf Integration.

‚Work-first'-Pfade

Die Gemeinden können aus einer breiten Palette arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auswählen. ‚Work-first courses' entsprechen diesem Konzept von dezentraler Arbeitsmarktpolitik. Auf dieser Basis können Gemeinden verschiedenste Maßnahmen umsetzen. „*On that basis, municipalities deploy all kinds of reintegration instruments which are different in nature. 'Work first' is a container concept, the emphasis being on the responsibility of the jobseeker himself. For instance, municipalities deploy wage cost subsidies or secondment jobs or they opt to deploy subsidised labour for a short-term and with the aim of obtaining regular work. The diversity of approaches is quite large*" (EEO 2005:128). Die Ausgestaltung der ‚Work-first'-Pfade kann von Gemeinde zu Gemeinde sehr unterschiedlich sein. Die Ausgestaltung individueller ‚*Work-first*'-Pfade baut auf einem Screening der Arbeitswilligkeit und -fähigkeit von SozialhilfeempfängerInnen auf. Häufig erhalten arbeitsfähige TeilnehmerInnen im Anschluss an eine Testphase mit Informationsveranstaltungen oder individuellen Trainingsmaßnahmen einen einjährigen Vertrag bei einer Zeitarbeitsfirma (vgl. Sproß und Lang 208:42). Nicht unmittelbar arbeitsfähige Arbeitslose werden in längerfristigen ‚Trajekten' betreut, die individuell

abgestimmte Projektinhalte beinhalten. Maßnahmen im Rahmen von ‚Work-first courses' sind häufig kurzfristig – mit einer Dauer von sechs bis zwölf Wochen – angelegt. TeilnehmerInnen sind verpflichtet, einen Teil ihrer Zeit für einfache Arbeitstätigkeiten bzw. für die Teilnahme an Reintegrationsmaßnahmen aufzuwenden. Ein Beispiel für eine Maßnahme im Rahmen von ‚*Work-first*' ist das Programm ‚Rückkehrweg' (‚Participatieplaats/Teruggerbanen'). Die Maßnahme richtet sich an LeistungsbezieherInnen mit geringen Rückkehrchancen auf den regulären Arbeitsmarkt. Ziel ist die Wiederheranführung dieser Personen in den Arbeitsmarkt. Maßnahmenteilnehmer arbeiten in einer kommunalen Einrichtung oder bei privaten Arbeitgebern, beziehen aber weiterhin Sozialhilfe. Da die Teilnahme verpflichtend ist, können die Kommunen bei Ablehnung der Teilnahme bzw. bei Nicht-Kooperation die Sozialleistungen kürzen.

‚JOP' traineeships (Berufspraxis)

Die Abkürzung JOP steht für ‚*Youth Development and Experience Placing*'. Sie geht auf eine Initiative einer Arbeitgeberorganisation zurück[44]. Kern der Maßnahme ist die Einstellung eines jugendlichen Arbeitssuchenden durch einen Arbeitgeber über einen Zeitraum von drei Monaten. Die Maßnahme zielt auf den Erwerb von Berufserfahrung und den Erhalt von Qualifikationen ab. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den/die Jugendliche/n über die drei Monate hinaus zu beschäftigen. Bestehende Leistungsansprüche bleiben über den Zeitraum der Berufspraxis aufrecht. Der Arbeitgeber erhält einen Ersatz für eventuelle Zusatzkosten (z.B. Fahrtkosten). Nachdem der/die PraktikantIn das Praktikum erfolgreich abgeschlossen hat, erhält er/sie einen Bonus vom Arbeitgeber.

Lohnsubventionen

Auf Grundlage des Gesetzes zu Beschäftigung und Sozialhilfe können Gemeinden Lohnsubventionen im Zusammenhang mit einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung bzw. einer temporären Beschäftigung gewähren. Es ist zulässig, Arbeitssuchende im Gemeindedienst einzustellen.

Wiedereinstiegsarbeitsplätze (‚Return jobs')

Im Jahr 2006 wurde eine gesetzliche Initiative angenommen, die Gemeinden die Möglichkeit gibt, EmpfängerInnen von Sozialhilfe Arbeitsplätze zum beruflichen Wiedereinstieg anzubieten. Während einer Beschäftigungsphase von maximal zwei Jahren behalten die Betroffenen ihre Leistungsansprüche. Die Maßnahme richtet sich an SozialhilfeempfängerInnen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen. Die Bedingungen des Zugangs zu Wiedereinstiegsarbeitsplätzen werden von den Gemeinden

[44] VON-NCW – Verbond van Nederlandse Ondernemingen – Nederlandse Christelijke Werkgeverorganisatie (Verband der niederländischen Industrie und Arbeitgeber).

definiert. Wiedereinstiegsarbeitsplätze können im Gemeindedienst oder in der Privatwirtschaft angeboten werden. Die TeilnehmerInnen beziehen weiterhin Sozialhilfe, sie erhalten kein Arbeitsentgelt. Die Gemeinden können Boni über den bestehenden Sozialhilfeanspruch hinaus gewähren.

Aktivierungsbeihilfe

Für mittlere und kleinere Gemeinden stellt das Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung finanzielle Ressourcen für Maßnahmen bereit, die auf die Aktivierung von LeistungsempfängerInnen abzielen (z.B. Kursmaßnahmen).

Aktive AMP Maßnahmen der UWV bzw. UWV WERKbedrijf

Mit Anfang 2009 wurden die CWI und die UWV zur UWV WERKbedrijf fusioniert. Die UWV WERKbedrijf ist eine Teilorganisation der UWV, in ihr sind die vorherigen Aufgaben der CWI (Gatekeeper und Vermittlung) sowie die Reintegrationsaktivitäten der UWV gebündelt. Aufgaben sind die Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen, die Prüfung und Umsetzung passiver Leistungen der Arbeitslosenversicherung sowie die Umsetzung aktivierender Maßnahmen. Personen mit Ansprüchen auf passive Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhalten Unterstützung seitens der UWV. Nach einem sechsmonatigen Bezugszeitraum absolvieren Arbeitslose ein Gespräch mit ihrem ‚Werkcoach' (SachbearbeiterIn bzw. UWV BetreuerIn). Dabei wird ein individueller Reintegrationspfad (‚*Re-integratietraject*') entwickelt. Dieser umfasst die jeweiligen Stufen und Maßnahmen, die zugeschnitten auf die jeweilige Situation, zu beschreiten sind, um die Wahrscheinlichkeit einer Reintegration in Beschäftigung zu erhöhen.

Die UWV WERKbedrijf setzt selbst aktivierende Maßnahmen um, hierzu zählen etwa Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen sowie Bewerbungstrainings. Im Folgenden werden die verschiedenen Kategorien von aktiven Maßnahmen der UWV exemplarisch dargestellt. Ein Großteil der arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen ist aber ausgelagert an sogenannte ‚*Re-integratiebedrijven*', kurz RIB. Reintegrationsbetriebe sind externe Organisationen, die auf teilweise gewinnorientiert bzw. teilweise nicht gewinnorientiert mit der UVW und den Gemeinden kooperieren. RIB bieten arbeitsmarktbezogene Dienstleistungen bzw. Dienstleistungsbündel (Vermittlung, Arbeitskräfteüberlassung, Qualifizierung, Betreuung, Praktika etc.) an und erhalten für die Durchführung eine Entschädigung seitens der UWV bzw. der Gemeinden. Es existieren sehr unterschiedliche RIB mit unterschiedlichen Spezialisierungen und Leistungsmodulen. Die Vergabe der Leistungsmodule erfolgt in regelmäßigen Ausschreibungsrunden.

Probezeit für ArbeitslosengeldempfängerInnen mit oder ohne Vermittlungshemmnissen sowie Personen mit Behinderungen (‚Proefplaatsing')[45]

Personen mit Leistungsansprüchen, die einen passenden Arbeitsplatz gefunden haben können eine dreimonatige Praxiszeit ohne Arbeitsentgelt absolvieren. Die Betroffenen beziehen während der Teilnahme weiterhin ihre Versicherungsleistungen. Voraussetzung einer Probezeit ist, dass sich der Arbeitgeber bereit erklärt, den/die TeilnehmerIn, sofern er/sie den Anforderungen entspricht, nach der Teilnahme über einen Zeitraum von sechs Monaten einzustellen. Die Maßnahme soll das ‚Job-matching' zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern verbessern und Arbeitgebern die Möglichkeit geben, sich von den Fähigkeiten von Arbeitssuchenden zu überzeugen. Die Probezeit hat keine Auswirkungen auf die Leistungsansprüche des/der Arbeitssuchenden. Die Probezeit richtet sich an Arbeitssuchende mit einem Leistungsanspruch nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz nach einer Bezugsdauer von mindestens sechs Monaten bzw. an Arbeitssuchende mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit und Leistungsansprüchen nach dem WIA, WAO bzw. WAZ.

Reintegrationstraining für Arbeitsose und Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit

Die UWV verfügt über die Möglichkeit, LeistungsempfängerInnen zur Teilnahme an Trainingsmaßnahmen bei privaten Anbietern zu verpflichten, wenn sich herausstellt, dass diese ohne Training Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Anbieter von Trainingsmaßnahmen erhalten eine Zahlung für die Trainingskosten. Wenn der/die TeilnehmerIn nicht bis zum Schluss an der Maßnahme teilnimmt, werden nur 80% der Kosten gedeckt. Ein Evaluierungskriterium privater Anbieter ist, dass zumindest die Hälfte der TeilnehmerInnen eine Beschäftigung finden.

‚JOP' traineeships (Berufspraxis)

Die oben besprochene Berufspraxis kann auch für jugendliche Arbeitssuchende mit Ansprüchen auf passive Leistungen der UWV angewendet werden. Die Praxiszeit im Rahmen der Arbeitslosenversicherung sieht keine Bonuszahlungen vor.

Unterstützung von Selbständigkeit

Arbeitslose Personen mit Leistungsansprüchen gegenüber der UWV und Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit können im Zusammenhang mit der Gründung eines Unternehmens eine finanzielle Unterstützung im Rahmen einer Orientierungsperiode von drei Monaten beantragen. TeilnehmerInnen sind aus der Bewerbungspflicht ausgenommen. Allerdings sind TeilnehmerInnen auch während der Orientierungsphase verpflichtet, ein

[45] http://www.uwv.nl/particulieren/re-integratie-werken/weer-aan-het-werk/Ondersteuning/index.aspx; 15.9.2009.

allgemein akzeptiertes Beschäftigungsangebot anzunehmen. TeilnehmerInnen müssen einen Unternehmensplan vorlegen, eine Beratung der Wirtschaftskammer absolvieren, ein angemessenes Geschäftslokal suchen sowie die allgemeinen Finanzierungs-, Versicherungs- und Zulassungsverpflichtungen abwickeln. Nach der Aufnahme des Unternehmens wird der Leistungsanspruch gekürzt. Bei entsprechender Ertragslage entfallen Leistungsansprüche gänzlich.

Kompetenztestzentren und Kompetenztests

Im Rahmen von Kompetenztests wird seitens der CWI bzw. des UWV WERKbedrijf angestrebt, berufliche und nicht-berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten von Beschäftigten und Arbeitssuchenden zu dokumentieren. Kompetenztests werden in Kompetenzzentren durchgeführt. Diese Kompetenztestzentren zielen zum einen auf eine Verbesserung der Integrationschancen bzw. auf die Stärkung des Selbstvertrauens und damit der Suchmotivation von Arbeitssuchenden ab. Die CWI bzw. der UWV WERKbedrijf verweist Arbeitssuchende in Kompetenzzentren, wenn sie zur Einsicht gelangt, dass entweder zu wenig geeignete Stellenangebote zur Verfügung stehen oder die Suchaktivitäten des Arbeitssuchenden zu sehr eingeschränkt sind (vgl. van Ham o.J.).

Lohnkostensubventionen[46]

Arbeitgeber können im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitslosen nach einem Bezugszeitraum von einem Jahr einen Lohnzuschuss erhalten, wenn diese jünger als 50 Jahre alt sind, in den letzten fünf Jahren mit keiner früheren Lohnkostensubvention gefördert wurden und im letzten halben Jahr nicht für den selben Arbeitgeber gearbeitet haben. Weitere Voraussetzungen sind, dass der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten einen Vertrag für mindestens ein Jahr anbietet und die Förderung spätestens drei Monate nach der Einstellung beantragt. Bei einer Vollzeitbeschäftigung beträgt die Förderung 50% des im Förderjahr anfallenden Minimumlohns. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Förderhöhe anteilig berechnet.

Im Zusammenhang mit der Einstellung von LeistungsbezieherInnen, die älter als 50 Jahre alt sind, kann anstelle einer Lohnsubvention ein Abschlag auf die Dienstgeberbeiträge (‚*Premiekorting voor oudere werknemers*‘) gewährt werden. Der Rabatt beträgt 6.500 Euro pro Jahr und kann bis maximal drei Jahre gewährt werden.

[46] Vgl. http://www.uwv.nl/particulieren/re-integratie-werken/weer-aan-het-werk/loonkostensubsidie-en-premiekorting/index.aspx; 15.9.2009.

RIB (‚Reintegratiebedrijven')

Die UWV-BetreuerInnen können arbeitslose LeistungsempfängerInnen an RIB zuweisen. Dieser ist häufig nicht nur für die Umsetzung von Einzelmaßnahmen, wie etwa Kursen oder Praktika, zuständig, sondern bietet Dienstleistungsmodule an. Die BetreuerInnen in RIB (‚*Re-integratiecoach*') entwickeln gemeinsam mit den Arbeitslosen die weiteren Schritte des Reintegrationspfades. Der UWV Werkcoach übernimmt weiterhin eine überwachende und kontrollierende Funktion. Der RIB versorgt die UWV mit entsprechenden Fortschrittsberichten. Die Konkretisierung und Umsetzung der weiteren Schritte erfolgt jedoch im RIB. Dabei ist zu berücksichtigen, dass RIB unterschiedliche Dienstleistungen und Pakete anbieten. ‚*Ieder re-integratiebedrijf heeft zijn eigen specialisaties*'[47]. Die Auswahl fällt in Absprache zwischen dem/der UWB-BetreuerIn und dem/der Arbeitslosen.

Individuelle Reintegrationsvereinbarung

Eine individuelle Reintegrationsvereinbarung stellt einen alternativen Weg eines Reintegrationspfades dar. Wenn der/die Betroffene einen eigenen Integrationskurs bzw. die Teilnahme an einer anderen Maßnahme anstrebt, so kann mit der UWV eine individuelle Reintegrationsvereinbarung geschlossen werden. Bei individuellen Reintegrations-vereinbarungen bestimmen Arbeitslose den Reintegrationspfad weitgehend selbst. Dies erfolgt in Absprache mit dem/der UWV-BetreuerIn. Die individuelle Reintegrationsvereinbarung ergänzt das Spektrum aktiver Maßnahmen für LeistungsempfängerInnen, die eine hohe Suchmotivation aufweisen. Der/die Betroffene kann beispielsweise selbst einen RIB aussuchen und mit diesem einen Integrationspfad entwickeln. Sowohl der RIB als auch der Integrationspfad werden durch das UWV bewertet. Die individuelle Reintegrationsvereinbarung ist an ein personengebundenes Budget, das von der UWV bereitgestellt wird, gebunden.

[47] http://www.uwv.nl/particulieren/re-integratie-werken/ondersteuning/index.aspx; 15.9.2009.

4. Fallstudien ausgewählter Großstädte

4.1. Wien

Mit knapp 1,7 Mio. Einwohnern ist Wien die größte Stadt in Österreich. Die Geburtenbilanz war zuletzt positiv (2007: 1.000). Maßgeblich für das stetige Bevölkerungswachstum ist aber vor allem die positive Wanderungsbilanz (2007: +12.545). Im Zeitraum 1997 bis 2007 wuchs die Bevölkerung um knapp 9%. Wie bereits angedeutet, unterscheidet sich der Bildungsstand der Bevölkerung vom österreichweiten Durchschnitt. Der Anteil der Wohnbevölkerung mit tertiärer Ausbildung ist ebenso wie der Anteil der Bevölkerung ohne Abschluss der Sekundarstufe II höher als im österreichweiten Durchschnitt (vgl. Magistrat Wien 2009:7). Die Arbeitslosenquote liegt über dem österreichweiten Durchschnitt. Im Städtesample (vgl. Kapitel 2) weist Wien allerdings eine niedrigere Quote als die meisten der einbezogenen deutschen Städte auf.

Box 7: Eckdaten Wien

Einwohner	1.677.867
Fläche in km2	414,9
Bevölkerungsdichte pro km2	4.044
unselbständig Beschäftigte am Beschäftigungsort (2008)	789.377
Arbeitslose (2008)	66.487
Arbeitslosenquote in % (2007)	8,5
Arbeitsplatzdichte	0,5
Saisondynamik	10,7
Tertiärisierungsgrad	80,6
Beschäftigungswachstum in %	1,93
Zugangsquote	32,30
Mismatch	0,16
BRP in Euro pro Einw. 2006	39.200
BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %	2,0
BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %	1,76
Anteil AusländerInnen in %	19,4
Anteil EU-AusländerInnen in %	6,1
Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	13,3
Anteil d. Arbeitslosen im Haupterwerbsalter in %	65
Anteil der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	24
Anteil der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausbildung in %	17
Ant. der AL ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	55,4
Ant. der AL mit tertiärer Ausbild. in %	5,5

Quelle: vgl. Kapitel 2.2, Tabelle 2 bis Tabelle 6.

Der konjunkturbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 fiel in Wien moderater aus als im österreichweiten Durchschnitt. Die durchschnittliche Verweildauer ist mit 105 Tagen

länger als im österreichweiten Durchschnitt (88 Tage). Der Stellenandrang ist mit 9,1 ebenfalls höher als für Gesamt-Österreich (5,7). In Bezug auf die Arbeitsplatzdichte (Arbeitsplätze dividiert durch Einwohner) liegt Wien im Mittelfeld des Städtesamples. Die Erwerbsquote am Wohnort liegt mit 70,4% im Jahr 2008 unter dem österreichweiten Wert von 72,3%.

Die Saisondynamik ist verglichen mit ländlichen Regionen unterdurchschnittlich. Der Variationskoeffizient des monatlichen Arbeitslosenbestands lag in Wien bei 10,7, in den einbezogenen Bundesländern jeweils deutlich über 20. Verglichen mit deutschen Städten ist der Saisonkoeffizient in Wien allerdings höher. Mögliche Ursachen sind die Bedeutung des Fremdenverkehrs bzw. die nicht unübliche Praxis Beschäftigte in der Baubranche über die Wintermonate freizusetzen.

Im Vergleich auch mit Graz und Linz weist Wien einen höheren Tertiärisierungsgrad auf. Im Vergleich mit deutschen und internationalen Städten ist der Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor allerdings nur in Bremen und Stuttgart unter jenem von Wien. Dennoch setzt sich auch in Wien der Strukturwandel sukzessive fort. In klassischen Produktionsbranchen wie Maschinenbau, Metallindustrie, Bekleidungsindustrie oder im Druckereigewerbe, aber auch in der Pharma- und Kunststoffindustrie findet ein sukzessiver Abbau von Beschäftigung statt (vgl. AMS Wien 2009). Der Arbeitsmarkt in Wien wies in den Jahren 2007 und 2008 eine dynamische Entwicklung auf. Das Beschäftigungswachstum lag geringfügig über jenem in Graz und Linz, jedoch unterhalb der Wachstumsraten der österreichischen Bundesländer. Die Zugangsquote (Summe der Zugänge in Arbeitslosigkeit in Prozent der unselbständig Erwerbstätigen) lag über dem Wert von Graz und Linz bzw. über den Werten der einbezogenen Bundesländer. Städtische Arbeitsmärkte weisen naturgemäß einen höheren Beschäftigungsumschlag auf, d.h. Beschäftigte werden schneller arbeitslos, finden aber im Durchschnitt wieder schneller zurück in eine Beschäftigung. Der Mismatchindikator nach Jackman/Roper weist für Wien einen der niedrigsten Werte im Sample auf.[48]

Wien erreichte 2006 mit 133,4% des österreichischen Vergleichswertes, gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner, das höchste Wirtschaftsniveau aller österreichischen Regionen auf. Das Bruttoregionalprodukt pro Kopf betrug im Jahr 2006 etwa 39.200 Euro, dies entspricht einem mittleren Wert im internationalen Städtesample, deutlich unterhalb der Werte von München, Stuttgart, Düsseldorf und Amsterdam. Der Anteil von AusländerInnen aus Drittstaaten an der Wohnbevölkerung ist in Wien höher als etwa in Linz und Graz, erwartungsgemäß auch höher als in den einbezogenen Bundesländern. Im Städtesample gibt es mit München und Stuttgart nur zwei Städte, die einen höheren Anteil aufweisen. Der Anteil der Geringqualifizierten am Arbeitslosenbestand ist in Wien (und Linz) deutlich höher als in Graz bzw. in den einbezogenen Bundesländern. Dieser Umstand ist zumindest zum

[48] Der Mismatchindikator ist zwischen Deutschland und Österreich nicht direkt vergleichbar.

Teil auf den höheren Migrationsanteil in Wien zurückzuführen. AusländerInnen und Personen mit Migrationshintergrund weisen zum einen ein tendenziell niedrigeres Bildungsniveau und zum anderen ein höheres Zugangsrisiko in die Arbeitslosigkeit auf.

4.1.1. Arbeitsmarktsituation

Die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation in Wien ist dem österreichweiten Trend folgend von einer allgemeinen Verschlechterung maßgeblicher Arbeitsmarktkennzahlen geprägt. Der monatliche Bestand an Arbeitslosen ist im Jahresvergleich 2009 gegenüber 2008 stetig gestiegen. Im Juni 2009 stieg der Arbeitslosenbestand um 15,4% an. Anzumerken ist, dass trotz des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in Wien, diese im Österreichvergleich noch moderat war. Österreichweit lag der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Juni 2009 gegenüber Juni 2008 bei 33%.

Tabelle 14: Veränderung des monatlichen Bestands an vorgemerkten Arbeitslosen im Jahresvergleich in %

	Jän.09	Feb.09	Mär.09	Apr.09	Mai.09	Jun.09
Wien	1,9	7,4	7,1	9,7	11,4	15,4
Linz	16,6	30,5	41,1	39,7	44,4	48,7
Graz	15,1	26,0	27,9	31,1	33,4	35,8
Österreich	12,2	23,7	28,8	25,9	29,7	33,0

Quelle: AMS AMB Web 2009

Zur Darstellung der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage werden im Folgenden Bestandszahlen vom Juni 2009 mit Vergleichswerten vom Juni 2008 verglichen. Der Beschäftigungsrückgang (unselbständig Beschäftigte) fiel in Wien mit 1,3% noch relativ moderat aus (Österreich minus 1,8%). Die Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation zeigt sich vor allem im Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit. Bei unter 25jährigen stieg der Arbeitslosenbestand gegenüber Juni 2008 um 27,9%. Anzumerken ist, dass der österreichweite Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit mit 38,6% noch sehr viel deutlicher als in Wien ausgefallen ist. Bei über 50jährigen stieg die Arbeitslosigkeit um 8,2%. Auch die Entwicklung bei den Älteren fiel moderater aus als im Österreichvergleich (25,1%). Bei AusländerInnen stieg die Arbeitslosigkeit im Juni 2009 um 21,8% (österreichweit 41,3%). Der Stellenandrang stieg um 44,5% (österreichweit 115,2%). Nach Branchen wirkt sich die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage verstärkt in den Bereichen (Wirtschaftsabschnitten) Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+28,6% im Juni 2009), im Produktionssektor (+25,4%) sowie im Bausektor und im Verkehrssektor aus. Nach Bildungsstufen zeigt sich eine Verschlechterung insbesondere bei Personen mit Lehrausbildung (39,6%) sowie bei Personen mit höherer Ausbildung (35,4%). Bei Personen mit nur einem Pflichtschulabschluss stieg der Arbeitslosenbestand im Juni 2009 um 30,9%. Die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage verteilt sich in Wien ‚relativ' gleichmäßig auf verschiedene Bildungsstufen.

Abschließend ist festzustellen, dass sich die gegenwärtige konjunkturelle Lage am Wiener Arbeitsmarkt bemerkbar macht. Bei fast allen relevanten Kennzahlen ist eine Verschlechterung festzustellen. Aufgrund der speziellen wirtschaftlichen und regionalen Struktur des Wiener Arbeitsmarktes fiel diese Verschlechterung häufig schwächer aus als auf gesamt-österreichischer Ebene. Weiterhin sind am Wiener Arbeitsmarkt spezielle Strukturprobleme feststellbar, die sich von anderen Regionen in Österreich unterscheiden. In diesem Zusammenhang sind etwa das Niveau und die Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit oder Integrations- und Qualifikationsdefizite bei MigrantInnen zu erwähnen. Personen mit Migrationshintergrund weisen auch unabhängig von der Staatsbürgerschaft tendenziell niedrigere Bildungsabschlüsse und demzufolge – wie auch bei anderen bildungsfernen Gruppen feststellbar – höhere Zugangsrisiken in die Arbeitslosigkeit auf.

4.2. Graz

Mit rund 255.000 Einwohnern ist Graz die zweitgrößte Stadt in Österreich. Inklusive Umlandgemeinden wohnen im Arbeitsmarktbezirk Graz etwa 390.000 Einwohner. Mit einer Beschäftigtenzahl von etwa 180.000 liegt Graz hinsichtlich der Arbeitsplatzdichte (Beschäftigte am Arbeitsort dividiert durch Einwohner) im oberen Feld des Vergleichssamples. Nur Linz weist eine höhere Arbeitsplatzdichte auf. Über 75% der Arbeitsplätze im Arbeitsmarktbezirk sind im Stadtgebiet angesiedelt. Die Arbeitslosenquote liegt mit etwa 7% über dem österreichweiten Durchschnitt. Im Städtevergleich mit Wien bzw. deutschen Städten (mit der Ausnahme von Stuttgart) stellt sich die Arbeitsmarktsituation in Graz jedoch relativ günstig dar. Die Erwerbsquote (am Wohnort) lag mit 70,6% unterhalb des österreichischen (72,3%) bzw. steirischen (72,8%) Wertes. Die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit lag mit 109 Tagen im Jahr 2008 deutlich über den Vergleichswerten für die Steiermark (93 Tage) bzw. Gesamt-Österreich (88 Tage).

Box 8: Eckdaten Graz

Einwohner	255.354
Fläche in km2	127,6
Bevölkerungsdichte pro km2	2.001,8
unselbständig Beschäftigte am Beschäftigungsort (2007)	183.400
Arbeitslose (2008)	11.318
Arbeitslosenquote in % (2007)	6,9
Arbeitsplatzdichte	0,7
Saisondynamik	11,8
Tertiärisierungsgrad	69,9
Beschäftigungswachstum in %	1,50
Zugangsquote	22,90
Mismatch	0,29
BRP in Euro pro Einw. 2006	34.800
BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %	3,46
BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %	2,38
Anteil AusländerInnen in %	14,6
Anteil EU-AusländerInnen in %	5,0
Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	9,5
Anteil d. Arbeitslosen im Haupterwerbsalter in %	68
Anteil der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	19,7
Anteil der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausbildung in %	18,1
Ant. der AL ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	46,3
Ant. der AL mit tertiärer Ausbild. in %	8,3

Quelle: vgl. Kapitel 2.2, Tabelle 2 bis Tabelle 6.

Die Saisondynamik ist verglichen mit ländlichen Regionen unterdurchschnittlich. Der Variationskoeffizient des monatlichen Arbeitslosenbestands betrug in Graz 11,8, was in etwa

dem Wert von Wien entspricht, jedoch deutlich unter dem Wert von Linz bzw. den einbezogenen Bundesländern liegt.

Der Tertiärisierungsgrad des Grazer Arbeitsmarktes ist im Vergleich mit anderen städtischen Arbeitsmärkten schwach ausgeprägt. Ausschlaggebend ist, ähnlich wie in Linz, die weiterhin relativ hohe Bedeutung des Produktions- und produktionsnahen Sektors. Anzumerken ist, dass sich die spezielle Wirtschaftsstruktur von Graz in der gegenwärtigen Wirtschaftssituation als Nachteil erweisen kann. Der Beschäftigungsrückgang wirkt sich zur Zeit insbesondere im exportorientierten Produktionssektor aus. Ähnlich wie in Linz, aber im Unterschied zu Wien, stieg der monatliche Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen im Jahresvergleich (vgl. Tabelle 14) in Graz über den österreichweiten Wert. Im Juni 2008 lag der Arbeitslosenbestand um 35,8% über dem Vorjahreswert (österreichweit +33%). Im Zeitraum 2007/2008 war das Beschäftigungswachstum in Graz etwas schwächer ausgeprägt als in Wien und Linz bzw. in den einbezogenen Bundesländern. Die Zugangsquote lag zuletzt deutlich unterhalb des Wertes von Wien, jedoch höher als in Linz bzw. in den Bundesländern. Der Mismatchindikator nach Jackman/Roper weist für Graz einen der niedrigsten Mismatchwerte im Städtevergleich aus.

Im innerösterreichischen Städtevergleich weist Graz nur das dritthöchste Wohlstandsniveau hinter Wien und Linz auf. Das Bruttoregionalprodukt pro Einwohner betrug 2006 118,3% des österreichischen Werts. Das Bruttoregionalprodukt pro Kopf betrug im Jahr 2006 etwa 34.800 Euro, dies entspricht auch im erweiterten Vergleich mit den deutschen Städten einem niedrigen Wert. Nur Berlin und Dortmund weisen ein niedrigeres Wohlstandsniveau pro Kopf auf. Anzumerken ist, dass Graz im Zeitraum 2000 bis 2006 eine der höchsten BRP-Wachstumsraten aufweist. Im Städtevergleich weisen nur Linz und Dortmund höhere Wachstumsraten auf.

Der Anteil von AusländerInnen aus Drittstaaten an der Wohnbevölkerung ist mit 9,5% in Graz deutlich niedriger als etwa in Wien (13,3%). Auch im internationalen Städtevergleich weist Graz (mit der Ausnahme von Helsinki und Stockholm) einen der geringsten Bevölkerungsanteile von AusländerInnen aus Drittstaaten auf.

Der Anteil der Geringqualifizierten am Arbeitslosenbestand ist in Graz deutlich niedriger als in Wien und Linz. Für deutsche Städte fehlen Vergleichsdaten. Die Verteilung der Arbeitslosen nach Bildungsgruppen spiegelt sich in einem relativ hohen Ausbildungsniveau gemessen an der Erwerbsbevölkerung wider. Der Anteil der Personen ohne Abschluss der Sekundarstufe II an der Erwerbsbevölkerung ist, für Stadtregionen durchaus üblich, in Graz zwar geringfügig höher als in der gesamten Steiermark, jedoch deutlich niedriger als in Wien und Linz bzw. in den deutschen Vergleichsstädten. Der Bevölkerungsanteil der Personen mit tertiärer Ausbildung ist in Graz ebenfalls höher als in Wien und Linz, allerdings tendenziell niedriger als in den deutschen Vergleichsstädten. Analog dazu ist aber auch die Akademikerarbeitslosigkeit in Graz stärker ausgeprägt als in Linz und Wien.

4.2.1. Arbeitsmarktsituation

In Anbetracht der wirtschaftlichen Lage zeichnete sich in Graz zuletzt eine Verschlechterung der Arbeitsmarktlage ab. Der Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen stieg im Juni 2009 gegenüber Juni 2008 um 35,8% (österreichweit 33%). Der Anstieg des Arbeitslosenbestands im Arbeitsmarktbezirk Graz fiel bei Männern mit 49,3% deutlich stärker aus als bei Frauen (18,6%). Mit Ausnahme des Monats März lagen die Veränderungsraten der monatlichen Bestandszahlen gegenüber den Vorjahreswerten im Verlauf des Jahres 2009 stets über den gesamtösterreichischen Vergleichswerten. Der Beschäftigtenstand (unselbständig Beschäftigte) verringerte sich im Juni 2009 gegenüber Juni 2008 mit 2,4% geringfügig stärker als für Gesamt-Österreich (1,8%). Jugendliche unter 25 Jahren sind von der gegenwärtigen Entwicklung besonders intensiv betroffen. Auch hier sind männliche Jugendliche stärker betroffen als weibliche. Gegenüber Juni 2008 stieg der Arbeitslosenbestand von Jungendlichen um 38,7%. Bei Älteren über 50 Jahren stieg der Arbeitslosenbestand im Vergleichszeitraum um 28,7% (Gesamt-Österreich 25,1%), bei AusländerInnen um 38,9% (Gesamt-Österreich 41,3%). Der Stellenandrang hat sich im Vergleichszeitraum mehr als verdoppelt.

Nach Höhe und Art der Ausbildung zeigt sich im Juni 2008 für alle Gruppen eine Verschlechterung (vgl. AMS Graz 2009:9). Besonders betroffen sind allerdings auch hier Personen mit nur einem Pflichtschulabschluss bzw. LehrabsolventInnen. Bei einem Anteil der Personen mit nur einem Pflichtschulabschluss am Gesamtarbeitslosenbestand in der Höhe von 43,8% stieg der Arbeitslosenbestand dieser Gruppe zuletzt (Juni 2008/2009) um 34%. Bei einem Anteil der LehrabsolventInnen am Arbeitslosenbestand in der Höhe von 29,7% stieg der Arbeitslosenbestand dieser Gruppe zuletzt um 40,9%.

Tabelle 15: Verteilung des Arbeitslosenbestands nach Branchen, Juni 2009

	Bestand	Anteil am Gesamtbestand
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	1.793	22,8%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.200	15,3%
Gastronomie	1.004	12,8%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	753	9,6%
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	696	8,9%
Sonstige Branchen	587	7,5%
Sozialwesen (ohne Heime)	546	6,9%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und Ausbaugewerbe	493	6,3%
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	470	6,0%
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	315	4,0%
Gesamt	7.857	100%

Quelle: AMS Graz 2009, 10.

Bei AbsolventInnen von Bakkalaureatsstudien (177,8%), Fachhochschulen (140%) oder höheren technischen/gewerblichen Schulen (116,7%) stieg der Arbeitslosenbestand sogar noch stärker als in den genannten Bereichen, allerdings ist der Anteil am

Gesamtarbeitslosenbestand in diesen Bildungskategorien deutlich niedriger. Nach Branchen weist insbesondere der Bereich der Arbeitsvermittlung und -überlassung einen hohen Bestandsanteil auf. Jeder siebente Arbeitslose vom Juni 2008 im Arbeitsmarktbezirk stammt aus dieser Branche. Danach folgen der Einzelhandel mit einem Anteil von 15,3% sowie die Gastronomie mit einem Anteil von 12,8%. Der Bereich der Arbeitsvermittlung stellt mit einem Zuwachs von 517 Arbeitslosen zugleich auch jene Branche mit der größten Bestandszunahme (in absoluten Zahlen) im Juni 2008 dar. Danach folgen der Einzelhandel und der Großhandel. In relativen Zahlen hat der Arbeitslosenbestand insbesondere im Maschinenbau sowie in der Herstellung von Metallerzeugnissen zugenommen.

Tabelle 16: Branchen mit den höchsten Bestandszuwächsen im Juni 2009

	Veränder -ung absolut	Veränder -ung in %
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	517	40,5%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	355	42,0%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	276	57,9%
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und Ausbaugewerbe	191	63,2%
Sozialwesen (ohne Heime)	178	48,4%
Gastronomie	169	20,2%
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	163	30,6%
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	163	53,1%
Maschinenbau	133	225,4%
Herstellung von Metallerzeugnissen	130	126,2%

Quelle: AMS Graz 2009, 10.

Im Bereich des Lehrstellenmarktes war zuletzt ebenfalls eine Verschlechterung festzustellen. Die Zahl der Lehrstellensuchenden stieg im Juni 2009 im Vergleich zum Juni 2008 um 4,6%, gleichzeitig sank die Zahl der offenen Lehrstellen im Beobachtungszeitraum um 14,9%. Einem Bestand von 86 offenen Lehrstellen standen im Juni 2008 228 Lehrstellensuchende gegenüber. Im Beobachtungszeitraum Juni 2008/2009 ist die Lehrstellenlücke um 21,4% auf 142 fehlende Lehrstellen angestiegen.

4.3. Linz

Im Stadtgebiet von Linz wohnen etwa 190.000 Einwohner. Linz ist damit die drittgrößte Stadt in Österreich. Inklusive den Umlandgemeinden wohnen im Arbeitsmarktbezirk von Linz etwa 270.000 Einwohner. Rund 90% der Arbeitsplätze sind im Stadtgebiet angesiedelt. Die unselbständige Beschäftigung am Beschäftigungsort entspricht in etwa der Zahl der Einwohner. Linz weist damit gemeinsam mit Kopenhagen und Helsinki die höchste Arbeitsplatzdichte auf. Die Erwerbsquote (am Wohnort) lag mit 71,2% im Jahr 2008 nur knapp unterhalb des österreichweiten Wertes (72,3%) (vgl. AMS 2009b).

Box 9: Eckdaten Linz

Einwohner	189.355
Fläche in km2	96,0
Bevölkerungsdichte pro km2	1.972,6
unselbständig Beschäftigte am Beschäftigungsort (am 31.12.2007)	193.052
Arbeitslose (2008)	3.744
Arbeitslosenquote in % (2007)	3,4
Arbeitsplatzdichte	1
Saisondynamik	20,1
Tertiärisierungsgrad	73,3
Beschäftigungswachstum in %	1,80
Zugangsquote	19,90
Mismatch	0,40
BRP in Euro pro Einw. 2006	38.100
BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %	3,09
BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %	2,45
Anteil AusländerInnen in %	14,0
Anteil EU-AusländerInnen in %	3,3
Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	10,7
Anteil d. Arbeitslosen im Haupterwerbsalter in %	65
Anteil der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	24,9
Anteil der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausbildung in %	11,3
Ant. der AL ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	54,5
Ant. der AL mit tertiärer Ausbild. in %	5,1

Quelle: vgl. Kapitel 2.2, Tabelle 2 bis Tabelle 6.

Die Arbeitsmarktsituation stellt sich in Linz ausgesprochen günstig dar. Die Arbeitslosenquote lag in den letzten Jahren stets unterhalb des österreichweiten Wertes bzw. der Werte der in den Vergleich einbezogenen Städte. Im Jahr 2007 lag die Arbeitslosigkeit bei 3,5%. Das Beschäftigungswachstum lag im Zeitraum 2007/2008 geringfügig über jenem in Graz, jedoch unterhalb von jenem in Wien. Der Stellenandrang lag 2008 mit 1,6 deutlich unterhalb des Österreichwerts von 5,7. Die durchschnittliche Verweildauer betrug im Arbeitsmarktbezirk Linz im Jahr 2008 61 Tage. Die

Arbeitslosigkeitsdauer war damit in Linz niedriger als in Österreich (88 Tage) oder in Oberösterreich (66 Tage).

Die Zugangsquote fiel zuletzt deutlich niedriger als etwa in Wien aus, was auf ein höheres Maß an Beschäftigungsstabilität hindeutet. Die Saisondynamik ist stärker ausgeprägt als etwa in Wien und Graz. Die deutschen Städte weisen insgesamt eine niedrigere Saisondynamik auf. Auffällig ist der im internationalen Vergleich relativ niedrige Tertiärisierungsgrad von Linz. Dieser ist auf einen für städtische Arbeitsmärkte weiterhin starken Produktionssektor zurückzuführen. Vor diesem Hintergrund bzw. in Anbetracht des niedrigen Ausgangsniveaus fiel der konjunkturbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 deutlich stärker aus als für Gesamt-Österreich bzw. in Wien und Graz (vgl. Tabelle 14). Linz weist einen der höchsten Mismatchindikatoren im Städtevergleich auf. Dabei ist allerdings festzuhalten, dass der hohe Mismatchwert für Linz zum großen Teil durch einen Stellenüberhang in den Bereichen der Metall- und Elektroberufe sowie der technischen Berufe geprägt ist.

Im innerösterreichischen Städtevergleich weist Linz das zweithöchste Wohlstandsniveau nur knapp hinter Wien auf. Das BRP pro Einwohner lag 2006 bei 129,6% des österreichischen Werts. Das Bruttoregionalprodukt pro Kopf betrug im Jahr 2006 etwa 38.100 Euro, dies entspricht auch im Vergleich mit den deutschen Städten einem durchschnittlichen Wert. Im Zeitraum 2000 bis 2006 weist Linz nach Dortmund allerdings die höchste BRP-Wachstumsrate auf.

Der Anteil von AusländerInnen aus Drittstaaten an der Wohnbevölkerung ist mit 10,7% niedriger als in Wien (13,3%), jedoch höher als im österreichweiten Durchschnitt. Im internationalen Städtevergleich weist Linz einen durchschnittlichen bis niedrigen Ausländeranteil auf. Der Anteil der Geringqualifizierten sowohl am Arbeitslosenbestand als auch gemessen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist in Linz ähnlich stark ausgeprägt wie in Wien.

4.3.1. Arbeitsmarktsituation

Wie in Wien und Graz zeigt sich auch in Linz eine Verschlechterung der Arbeitsmarktlage. Anzumerken ist, dass der Linzer Arbeitsmarkt dabei von häufig ‚günstigeren' Niveaus ausgeht (vgl. oben). Der Beschäftigtenstand (Unselbständige) sank im Beobachtungszeitraum Juni 2008/2009 um 1,3% (österreichweit 1,8%). Die Arbeitslosenquote stieg um 1,3 Prozentpunkte. Ausgehend von niedrigeren Bestandsniveaus sowie zum Teil auch bedingt durch die Bedeutung des Produktionssektors in Linz fiel die relative Zunahme des Arbeitslosenbestands im Jahresverlauf drastischer aus als etwa in Graz und Wien bzw. für Gesamt-Österreich (vgl. Tabelle 14). Anzumerken ist, dass die Arbeitslosenquote im Arbeitsmarktbezirk Linz im Juni 2009 trotz des deutlichen Anstiegs des

Bestandes bei 3,9% lag, und damit deutlich unterhalb der Vergleichswerte von Wien (8,1%), Graz (8,0%) sowie Gesamt-Österreich (6,3%).

Vom Anstieg des Arbeitslosenbestands im Arbeitsmarktbezirk Linz waren AusländerInnen mit 81,6% im besonderen Maß betroffen. Bei Jugendlichen unter 25 Jahren stieg der Arbeitslosenbestand im Beobachtungszeitraum Juni 2008/2009 um 30,7% (österreichweit 38,6%), bei Älteren über 50 Jahren um 35,3% (österreichweit 25,1%). Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen sank um 44,2%, der Stellenandrang stieg um 166,6% an.

Die Zahl der Lehrstellensuchenden ist in Linz im Beobachtungszeitraum geringfügig auf einen Bestand von 75 Personen gesunken. Dies entspricht einem Rückgang um 31 Lehrstellensuchende bzw. um 29,2%. Zwar ist im Beobachtungszeitraum auch ein Rückgang der offenen Lehrstellen um 26,1% auf 122 Lehrstellen zu beobachten, dennoch weist Linz im Juni 2009 einen Lehrstellenüberhang auf.

4.4. München

München ist die drittgrößte Stadt Deutschlands und Landeshauptstadt des Freistaates Bayern. Im Regionalranking der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) und der IW Consult wird dem Landkreis München der erste Rang zugeteilt (unter 409 Landkreisen und kreisfreien Städten), der kreisfreien Stadt München Rang sechs.[49] Ein anderes Städteranking, das HWWI/Berenberg-Städteranking, reiht München unter dreißig deutschen Großstädten im Trendindex an die sechste Stelle, im Standortindex sogar an den zweiten Platz (nach Frankfurt/Main).[50]

Box 10: Eckdaten München

Einwohner	1.311.573
Fläche in km2	310
Bevölkerungsdichte pro km2	4.225
unselbständig Beschäftigte am Beschäftigungsort (am 30.6.2008)	686.734
Arbeitslose (2008)	38.604
Arbeitslosenquote in % (2008)	6,2
Arbeitsplatzdichte	0,52
Saisondynamik	5,8
Tertiärisierungsgrad	80,2
Beschäftigungswachstum in %	1,68
Zugangsquote	14,2
Mismatch	0,29
BRP in Euro pro Einw. 2006	53.000
BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %	2,5
BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %	1,2
Anteil AusländerInnen in %	23,5
Anteil EU-AusländerInnen in %	8,9
Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	14,8
Anteil d. Arbeitslosen im Haupterwerbsalter in %	64
Anteil der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	27
Anteil der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausbildung in %	25

Quelle: vgl. Kapitel 2.2, Tabelle 2 bis Tabelle 6.

[49] In dieses Ranking gehen insgesamt 39 Einzelindikatoren aus den vier Bereichen Wohlstand (Kaufkraft und Einkommensteuerkraft am Wohnort), Arbeitsmarkt (Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzversorgung am Wohnort), Standort (Arbeitskosten, Produktivität, Infrastruktur, Humankapital etc.) und Struktur (Wirtschaftskraft, sozio-ökonomische Struktur, öffentliche Haushalte etc.) ein.

[50] Der „Trendindex“ fasst die Entwicklung der Bevölkerung, der Erwerbstätigkeit und der Produktivität für den Zeitraum von 2000 bis 2005 zusammen, der „Standortindex“ basiert zu je einem Drittel auf Indikatoren zu den Bereichen „Bildung und Innovationsfähigkeit“, „Internationalität“ und „Erreichbarkeit“. Online unter http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/Berenberg/HWWI_Berenberg_Staedteranking.pdf.

4.4.1. Arbeitsmarktsituation

München ist mit 1,3 Millionen Einwohnern um ein Fünftel kleiner als Wien, mit vergleichbarer Bevölkerungsdichte. Das Bruttoregionalprodukt war im Jahr 2006 mit 53.000 Euro sehr hoch, das reale Wirtschaftswachstum lag 2006 bei 2,5%. Mit 25% ist der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit tertiärer Ausbildung um einiges höher als in Wien (17%), doch auch der Anteil der Bevölkerung ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II ist mit 27% relativ hoch (Wien 24%). 24% der in München lebenden Bevölkerung besitzt keine deutsche Staatsbürgerschaft, 38% dieser AusländerInnen stammen aus der EU.

München zieht wie Wien Arbeitskräfte aus der Umgebung an (im Jahr 2008 lag der Verhältnis EinpendlerInnen zu AuspendlerInnen bei 2,5), die Zahl der AuspendlerInnen stieg in den letzten Jahren.[51] München weist mit 80,2% Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor einen fast identen Tertiärisierungsgrad auf wie Wien.

In den Jahren 2002 bis 2004 war die Beschäftigung am Arbeitsort München rückläufig. Erst im Vorjahr konnte mit rd. 686.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Beschäftigungsstand vom Jahr 2000 erstmals wieder übertroffen werden, der Maximalstand vom Jahr 2001 (rd. 695.700) wurde bisher nicht wieder erreicht. Betrachtet man die Entwicklung der MünchnerInnen mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Wohnort München inkl. AuspendlerInnen), so wird das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre noch deutlicher sichtbar: Ende Juni 2008 waren rd. 626.800 MünchnerInnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (+3,8% im Vergleich zu Juni 2007).[52]

Die Arbeitslosigkeit stieg in den Jahren 2001 bis 2003 stark an. Im Jahr 2005 änderten sich die Grundlagen der Arbeitsmarktstatistik mit der Einführung des Sozialgesetzbuches II und die Arbeitslosenquote erreichte einen Maximalwert von 8,5%. Bis 2008 ging dann die Münchner Arbeitslosigkeit kontinuierlich zurück, sodass im Jahresdurchschnitt 2008 eine relativ niedrige Arbeitslosenquote von 6,2% (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen) erzielt wurde, was rd. 38.600 Personen entspricht.[53] Dabei ist die Arbeitslosigkeitsdynamik in München mit einer Zugangsquote[54] von 14,2% relativ niedrig.

Die aktuelle Wirtschaftskrise, die in Gesamtdeutschland die Arbeitslosenquote von 8,3% im Dezember 2008 auf 9,6% im April 2009 anschwellen hat lassen, wirkte sich auch in München aus. Sie stieg im selben Zeitraum von 6,0% auf 7,0%, was rd. 43.800 arbeitslosen

---

[51] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.
[52] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.
[53] Registrierte Arbeitslose sind laut deutscher Definition ohne Beschäftigung bzw. in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als 15 Stunde pro Woche, sie sind bei einer Agentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung arbeitslos gemeldet, sie stehen der Arbeitsvermittlung unmittelbar zur Verfügung, suchen aktiv eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche und sind nicht in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
[54] Summe der Zugänge in Arbeitslosigkeit im Jahr in Prozent der unselbständig Erwerbstätigen.

Personen entspricht. Verglichen mit April 2008 sind das 10% mehr Arbeitslose, obwohl das Instrument der Kurzarbeit immer intensiver genutzt worden ist.[55]

Die Struktur der Arbeitslosen (siehe Tabelle 17) weist in München mehrere Besonderheiten auf: zum einen der relativ geringe Anteil der Langzeitarbeitslosen[56] von 28% - zwei Jahre davor waren noch knapp 43% des Arbeitslosenbestands länger als zwölf Monate arbeitslos gewesen.[57] Vergleichsweise gering ist mit 56% der Anteil der Arbeitslosen im Bereich des SGB II. Zum anderen ist mit 38% der Anteil der AusländerInnen unter den Arbeitslosen relativ hoch.

Tabelle 17: Struktur der Arbeitslosen in München (April 2009)

Arbeitslose		**insgesamt**	**SGB III**	**SGB II**
- Zugang	im April	11.512	66%	34%
	seit Jahresbeginn	43.473	69%	31%
- Bestand		43.824	44%	56%
dar.:	Männer	55%	45%	55%
	Frauen	45%	43%	57%
	ohne Ausbildung	51%	30%	70%
	15 bis unter 25 Jahre	7,9%	49%	51%
	dar.: über 6 Monate arbeitslos	1,6%	13%	87%
	dar.: 15 bis unter 20 Jahre	1,6%	30%	70%
	50 bis unter 65 Jahre	28%	43%	57%
	dar.: 55 bis unter 65 Jahre	16%	49%	51%
	Langzeitarbeitslose	28%	11%	89%
	Ausländer	38%	39%	61%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Kreisreport April 2009.

Die grafische Darstellung der Arbeitslosenquoten verschiedener Gruppen am Arbeitsmarkt (Abbildung 16) zeigt die gesamtgesellschaftliche Verteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos auf niedrigerem Niveau: Das Arbeitslosigkeitsrisiko von AusländerInnen ist in München mit 10,5% fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt (6,1%), Männer sind etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen (6,5%) als Frauen (5,7%). Mit 4,1% liegt die Arbeitslosigkeit der 15- bis 19-Jährigen etwa im Bundesdurchschnitt (4,0%) – für diese Gruppe ist die sonst

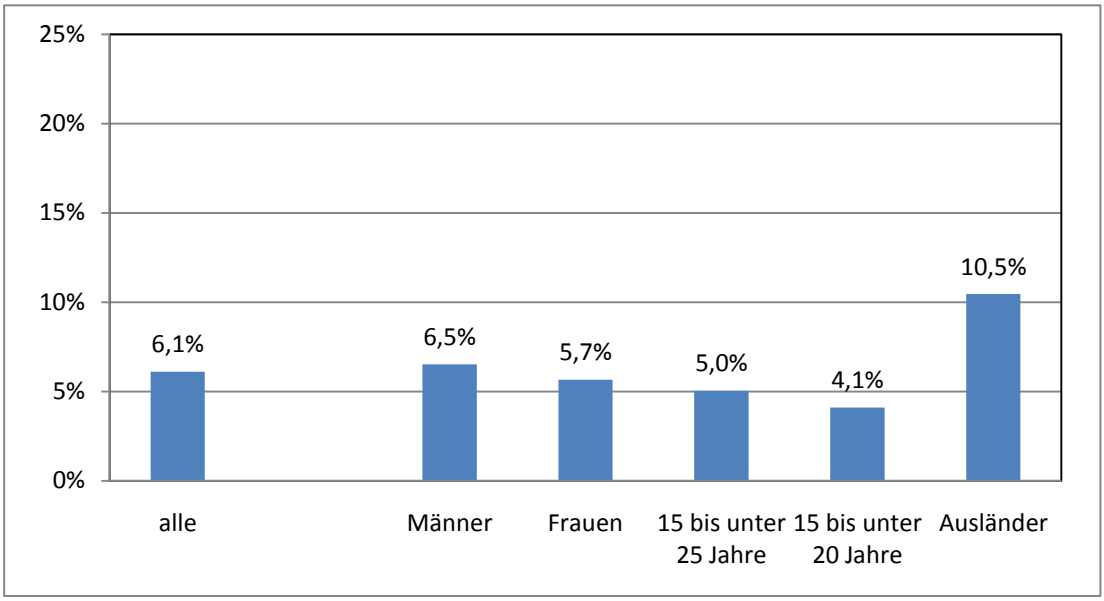
[55] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

[56] Als Langzeitarbeitslose gelten nach § 18 SGB III alle Personen, die am jeweiligen Stichtag der Zählung 1 Jahr und länger bei den Agenturen für Arbeit oder bei den Trägern für Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II arbeitslos gemeldet waren (http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/grundlagen/glossare/static/pdf/ast-glossar.pdf).
Nach Auskunft der Statistik-Abteilung der BA beginnt nach Unterbrechung der Arbeitslosigkeit (z.B. wegen Teilnahme an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, einer Erkrankung) von weniger als 6 Wochen keine neue Arbeitslosigkeitsperiode, die Dauer einschließlich der Unterbrechungszeit wird weitergezählt. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass alle Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit von mehr als 6 Wochen eine neue Dauerberechnung nach sich ziehen. D. h. eine Person, die seit 15 Monaten ohne Job ist und vor 4 Monaten eine 2-monatige Maßnahme durchlaufen hat, gilt auch in Deutschland nicht als langzeitarbeitslos. Dauerte die Maßnahme hingegen nur 1 Monat, gilt die Person als langzeitarbeitslos.

[57] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Kreisreport April 2007

überdurchschnittliche Arbeitsmarktperformance Münchens also weniger positiv als bei den anderen Gruppen.

Abbildung 16: Arbeitslosenquoten in München (April 2009)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Kreisreport April 2009 (eigene Darstellung).

4.4.2. Strukturmerkmale der lokalen Arbeitsmarktpolitik

München ist die Hauptstadt Bayerns. Die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten auf Ebene des Bundeslandes gehen vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (STMAS) aus. Dabei wird eng mit der Regionaldirektion Bayern der BA zusammengearbeitet. Die wichtigsten Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik auf Landesebene sind der Arbeitsmarktfonds (AMF) und der ESF.

Dem **AMF** stehen für die Jahre 2007 und 2008 insgesamt 10,9 Mio. Euro zur Verfügung (2009 und 2010: 12,3 Mio. Euro), es werden Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung unterstützt (vgl. STMAS 2008, STMAS 2009). Die Umsetzung des AMF wird durch eine Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfonds vorgenommen, in der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Arbeitsagentur und div. Bayerische Ministerien vertreten sind. Die Arbeitsgruppe legt inhaltliche und regionale Schwerpunkte fest und wählt die Einzelmaßnahmen für eine Förderung aus. Die Abwicklung der Maßnahmen erfolgt durch das STMAS und die Regierungen in enger Rückkoppelung mit der Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfonds.[58] Vom **ESF** stehen Bayern für die Umsetzung von Ziel 2 (Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung) rd. 310 Mio. Euro zur Verfügung.

[58] http://www.stmas.bayern.de/arbeit/fonds/index.htm.

Die **Regionaldirektion** ist für Arbeitsförderung nach dem SGB III zuständig:

Box 11: Aufgaben der Regionaldirektion Bayern

Nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) – Arbeitsförderung – ist die Regionaldirektion Bayern als eine der Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit mit Aufgaben betraut, die einen Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützen sollen. Auf Grundlage des SGB III zählen zu den Kernaufgaben der Regionaldirektion Bayern:

Im Außenverhältnis:
- Zusammenarbeit mit den Landesregierungen, -ministerien und den regionalen Organisationen des Wirtschafts- und Arbeitslebens
- Key Account Management Beratung und Unterstützung bei Neuansiedlungen
- Existenzgründungsberatung
- Koordination überregionaler Qualifizierungsprogramme
- Förderung von Wachstumsinitiativen, Beratung bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder

Im Innenverhältnis:
- Unterstützung der Agenturen für Arbeit bei der operativen Umsetzung beschäftigungswirksamer Maßnahmen
- Unterstützung der Zentrale (Führungsunterstützung) und der Agenturen für Arbeit auf weiteren Aufgabenfeldern
- Personalentwicklung
- Controlling

Quelle: http://www.arbeitsagentur.de/nn_29230/Navigation/Dienststellen/RD-BY/RD-BY/Organisation/Organisation-Nav.html (wörtliche Wiedergabe, eigene Formatierung).

Der Agenturbezirk der **Agentur für Arbeit München** reicht über die Grenzen der Landeshauptstadt München hinaus, neben der Stadt und dem Landkreis München zählen auch die Landkreise Dachau, Ebersberg, Fürstenfeldbruck und Starnberg hinzu.

Nach dem Sozialgesetzbuch SGB III ist die Agentur für Arbeit München als eine der Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit mit Aufgaben betraut, die den Ausgleich am Arbeitsmarkt unterstützen sollen. Die Kernaufgaben sind Berufsberatung von Jugendlichen, StudienanfängerInnen und HochschulabsolventInnen, Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen, Arbeitgeberberatung, Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Rehabilitation, Gewährung von Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, Zahlung von Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit oder Insolvenz, Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, Information über den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie über die Dienste und Leistungen der Arbeitsförderung und Erstellung von Statistiken. Im Verwaltungsausschuss als Selbstverwaltungsorgan der Agentur für Arbeit München sind jeweils sechs ArbeitnehmervertreterInnen, ArbeitgebervertreterInnen und VertreterInnen der öffentlichen Hand. Sie haben unmittelbaren Einfluss auf die Arbeit der Arbeitsverwaltung.[59]

[59] Quelle: http://www.arbeitsagentur.de/nn_169132/Navigation/Dienststellen/RD-BY/Muenchen/Agentur/Ueber-Uns/Organisation/Organisation-Nav.html.

Das SGB II wird in München von der Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung München GmbH (ARGE München) umgesetzt. Die **ARGE München** ist räumlich in den sogenannten Sozialbürgerhäusern, in denen die kommunalen sozialen Dienstleistungen (z.B. Bezirkssozialarbeit, Jugendwohlfahrt) untergebracht sind, angesiedelt. Auf diese Weise sollen den KundInnen der ARGE München flankierende soziale Dienstleistungen angeboten werden, um ihre Chancen auf berufliche Reintegration zu verbessern.

Die **Stadt München** verfolgt mit dem Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) ein eigenständiges arbeitsmarktpolitisches Programm, ergänzend zu den Aufgaben der Arbeitsagentur und der ARGE. Die Ursprünge des MBQ reichen bis in die 1980er Jahre zurück, in denen mit der steigenden Arbeitslosigkeit erste kleine Beschäftigungsinitiativen entwickelt wurden. Mittlerweile werden die drei Programmschienen ‚Zweiter Arbeitsmarkt', ‚Unterstützung des Strukturwandels' und ‚Sonderprogramm gegen Jugendausbildungs- und –arbeitslosigkeit' jährlich mit über 25 Mio. Euro gefördert. Eine Querschnittsaufgabe in allen drei Programmbereichen ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. „Aktuell bieten 114 Projekte Beratungen, Qualifizierungen und Beschäftigungsgelegenheiten für rund 10.000 Münchner Bürgerinnen und Bürger an, die dadurch ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern oder ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen können." (Referat für Arbeit und Wirtschaft 2009:3).

4.4.3. Problemlagen, Schwerpunkte, Strategien, Zielgruppen

4.4.3.1. Landesebene

Aus dem AMF werden Maßnahmen zur Qualifizierung und Arbeitsförderung unterstützt. Zielgruppen des Arbeitsmarktfonds sind Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen. Die vier Förderschwerpunkte sind (vgl. STMAS 2008):

- Entwicklung und Erprobung innovativer Instrumente (Experimentiertopf)
- Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsstellensituation für benachteiligte Jugendliche bzw. in Problemregionen
- Beschäftigungsfördernde Maßnahmen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit
- Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen

Eine gesonderte Vereinbarung zur Bekämpfung und Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit wurde 2008 in Zusammenarbeit zwischen der Bayerischen Staatsregierung mit der Regionaldirektion Bayern getroffen.

Das ESF Programm Bayern (vgl. STMAS o.J.) gliedert sich in drei sog. Prioritätsachsen: Prioritätsachse A fokussiert auf die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von

Erwerbstätigen und Unternehmen, insbesondere KMU. Die Prioritätsachse B dominiert mit Zuteilung fast der Hälfte der ESF-Ressourcen. Sie soll zur Verbesserung des Humankapitals beitragen und dort insbesondere Aktionen für Jugendliche anregen, da diese Thematik vom STMAS als die dringlichste eingeschätzt wird. In Prioritätsachse C fließen 30% des Gesamtbudgets und zwar zur Integration von Langzeitarbeitslosen und Benachteiligten. Sie ergänzen nationale Maßnahmen insbesondere des SGB II.

4.4.3.2. Agentur für Arbeit München

Die Agentur für Arbeit München publiziert seit 2006, zugunsten ausführlicher Arbeitsmarkt- und Jahresberichte, kein Arbeitsmarktprogramm mehr,[60] weswegen an dieser Stelle über arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte der Agentur nicht viel geschrieben werden kann. In der Zusammenschau der öffentlich verfügbaren Unterlagen sticht hervor, dass die Deckung des Fachkräftebedarfs als besondere Herausforderung des Jahres 2008 gesehen wurde, weswegen verstärkt in Weiterbildungsprogramme investiert wurde. Auch im Jahr 2009 soll verstärkt Qualifizierung und Weiterbildung gefördert werden und zwar in drei Bereichen (vgl. Agentur für Arbeit München 2009c):

- Qualifizierung für Beschäftigte während der Phase der Kurzarbeit,
- Weiterbildung für geringqualifizierte und ältere Beschäftigte, die nicht kurzarbeiten, durch das bundesweite Programm WeGebAU,
- Berufliche Weiterbildung während der Arbeitslosigkeit zur Verbesserung der Vermittlungschancen.

Für 2009 wurde darüber hinaus die berufliche Eingliederung junger Menschen als wichtiges Ziel genannt: „Wir sehen unsere Verantwortung darin, möglichst jedem jungen Menschen ein Angebot zu unterbreiten. Mit dem weit gefächerten Spektrum an Instrumenten versuchen wir der Individualität jedes einzelnen zu begegnen“ (Agentur für Arbeit München 2009a).

4.4.3.3. ARGE München

Im Arbeitsmarktprogramm 2008 der ARGE München werden einzelne Projekte und neue Initiativen in den Fokus gestellt, denen eine herausgehobene Bedeutung zukommt. Dazu zählt die Fortsetzung des als erfolgreich geltenden Projektes ‚KompAQT‘ zur beruflichen Integration von Kunden ‚50 plus‘ im Rahmen eines größeren regionalen Verbundes sowie die vor kurzem vereinbarte enge Zusammenarbeit mit einer privaten Vermittlungsagentur. Die intensive Betreuung leistungsschwächerer und sozial benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, um insbesondere auch Langzeitarbeitslose in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Weiters war für 2008 eine Intensivierung des Fallmanagements, die Implementierung des neuen Beschäftigungszuschusses und die Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten im

[60] Lt. Auskunft der Pressesprecherin der Agentur für Arbeit München.

Rahmen des ‚Dritten Arbeitsmarktes' für besonders leistungsgeminderte Kundinnen und Kunden geplant.

4.4.3.4. Kommunale Arbeitsmarktpolitik

Mit dem **Münchner kommunalen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm** (MBQ) soll die soziale und berufliche Integration von Personen gefördert werden, welche auf dem ersten Arbeitsmarkt als benachteiligt gelten, insbesondere Langzeitarbeitslose, darunter Geringqualifizierte, Ältere, Personen mit vielfachen sozialen, gesundheitlichen oder persönlichen Vermittlungshindernissen sowie MigrantInnen mit Sprach- und Qualifikationsdefiziten. Damit werden zum einen die Aktivitäten der ARGE für erwerbsfähige Personen im SGB II-Bezug ergänzt, zum anderen richten sich die Projekte an bedürftige Personen ohne SGB II-Anspruch (vgl. Referat für Arbeit und Wirtschaft 2008).

Das MBQ besteht aus den drei Programmbereichen Arbeitsförderungsinitiative (Zweiter Arbeitsmarkt), Strukturwandel und Münchner Jugendsonderprogramm und verfolgt die Zielsetzungen [61]

- Behebung von Langzeitarbeitslosigkeit,
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit im Sinne lifelong learnings,
- Förderung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen,
- Unterstützung bei der Erschließung von Wachstumssektoren durch Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte,
- Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt,
- Berufliche Förderung von Jugendlichen,
- Vermeidung von Ausgrenzung (z.B. Minderheiten) auf dem Arbeitsmarkt.

4.4.4. Umsetzung

Nach § 11 Abs. 1 SGB III muss jede Agentur für Arbeit über ihre Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung und Leistungen zur Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit nach Abschluss eines Haushaltsjahres eine sogenannte Eingliederungsbilanz erstellen. Die Eingliederungsbilanzen müssen vergleichbar sein und sollen Aufschluss über den Mitteleinsatz, die geförderten Personengruppen und die Wirksamkeit der Förderung geben. Die Förderung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach dem SGB II wird in einer eigenen Eingliederungsbilanz nachgewiesen (siehe weiter unten).

[61] Quelle: http://www.muenchen.de/Rathaus/raw/arbeitsmarkt/38019/mbqziel.html.

a) Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III

Im Jahr 2007 gab es in München rd. 95.200 Zugänge in die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III, rd. 97.700 Abgänge und einen durchschnittlichen Bestand von rd. 28.000 arbeitslosen Personen.[62] Es wurden im Jahr 2007 rd. 100 Mio. Euro für aktive Arbeitsmarktpolitik im Rechtskreis SGB III ausgegeben (siehe Tabelle 19). Knapp 22% davon waren für Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, die die Arbeitsangebotsstruktur verbessern, qualifikatorische Mismatch-Arbeitslosigkeit reduzieren und die Chancen der Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöhen sollen. Darunter fallen v.a. Beratungs-, Vermittlungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Eingliederungszuschüsse, Unterstützungsmaßnahmen zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit und andere beschäftigungsbegleitende Leistungen nehmen rund 70% der Ausgaben ein. Nur 0,6% gehen in beschäftigungsschaffende Maßnahmen. Gut 7% der Ausgaben werden zur Förderung der Berufsausbildung aufgewendet, wobei v.a. ausbildungsbegleitende Hilfen und außerbetriebliche Ausbildungen für benachteiligte Jugendliche finanziert werden.

Im Jahresdurchschnitt lag der Bestand an geförderten Personen bei etwa 10.600, das sind 28% des durchschnittlichen Bestands an Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III.[63] Knapp 29% davon waren in Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt, etwa 58% erhielten beschäftigungsbegleitende Maßnahmen und gut 12% nahmen an einer geförderten Berufsausbildung teil. Schaut man sich die Verteilung der Maßnahmen auf unterschiedliche Zielgruppen an, wird sichtbar, dass z.B. Jugendliche und junge Erwachsene (U25) überproportional häufig gefördert werden: Sie bilden 22% der Förderfälle, aber nur 11% der Arbeitslosen. Damit werden 43% der U25-Gruppe gefördert, aber nur 15% der Langzeitarbeitslosen, 22% der Schwerbehinderten, 19% der Älteren, 26% der BerufsrückkehrerInnen und 20% der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund.[64]

Auch innerhalb der Zielgruppen werden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente unterschiedlich stark eingesetzt: Langzeitarbeitslose erhalten beispielsweise besonders häufig beschäftigungsbegleitende Leistungen, Schwerbehinderte, WiedereinsteigerInnen und Personen mit Migrationshintergrund Förderungen, die ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern sollen und Unter-25-Jährige geförderte Berufsausbildungen.

---

[62] Registrierte Arbeitslose sind laut deutscher Definition ohne Beschäftigung bzw. in einem Arbeitsverhältnis mit weniger als 15 Stunden pro Woche, sie sind bei einer Agentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung arbeitslos gemeldet, sie stehen der Arbeitsvermittlung unmittelbar zur Verfügung, suchen aktiv eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche und sind nicht in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

[63] Wie in Österreich sind in der deutschen Arbeitslosenstatistik die MaßnahmenteilnehmerInnen herausgerechnet. Für diese Anteilsrechnung muss daher im Nenner die Zahl der Arbeitslosen mit der Zahl der MaßnahmenteilnehmerInnen addiert werden.

[64] Die Zuordnung zu einer Zielgruppe ist nicht disjunkt, d.h. mehrfache Zuordnungen derselben Person sind möglich.

Tabelle 18: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (München, SGB III)

	Insgesamt	Spezielle Zielgruppen					
		Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte/ Gleich-gestellte	Ältere (50 Jahre und älter)	Berufs-rückkehrer-Innen	Personen mit Migrations-hintergrund	Unter 25 Jahre
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**29%**	31%	48%	39%	50%	46%	18%
B. Beschäftigungs-begleitende Leistungen	**58%**	69%	45%	60%	49%	53%	25%
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**< 1%**	<1%	7%	< 1%	< 1%	< 1%	1%
D. Förderung der Berufsausbildung	**12%**	< 1%	< 1%	< 1%	< 1%	< 1%	56%
E. Sonstige Leistungen	**< 1%**	< 1%	< 1%	< 1%	< 1%	< 1%	< 1%
Summe (A,B,C,D,E)	**100%**	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Summe (A,B,C,D,E) n	**10.633**	898	357	1.989	552	2.067	2.360

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Die Maßnahmen (bzw. das Maßnahmenspektrum) werden also nicht auf die verschiedenen Gruppen von Arbeitslosen gleich verteilt, sondern zielgruppenspezifisch unterschiedlich stark eingesetzt. So wird die Eignungsfeststellung verstärkt bei Älteren, Personen mit Migrationshintergrund und den Unter-25-Jährigen angewendet. Berufliche Weiterbildung wird überproportional häufig Älteren und Personen mit Migrationshintergrund gewährt. Die Beauftragung von Dritten mit Eingliederungsmaßnahmen erfolgt besonders häufig bei Älteren, Personen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen/jungen Erwachsenen, die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen bei Langzeitarbeitslosen, Älteren und Personen mit Migrationshintergrund. Eingliederungszuschüsse erhalten v.a. Ältere, aber auch Personen mit Migrationshintergrund und Jugendliche/junge Erwachsene. Förderungen der Berufsausbildung gibt es praktisch nur für die Unter-25-Jährigen.

Wird die Verteilung der Ausgaben auf die unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen von München mit jener des gesamten westdeutschen Bundesgebiets verglichen, zeigen sich folgende Besonderheiten Münchens: Eingliederungszuschüsse und Gründungszuschuss nehmen einen größeren Teil der Ausgaben in Anspruch, die Förderung der außerbetrieblichen Berufsausbildung Benachteiligter hingegen einen deutlich geringeren Anteil. Wird die durchschnittliche Dauer der Leistung betrachtet, fällt auf, dass in München die mittlere absolvierte Teilnahmedauer meist niedriger ist als in Westdeutschland, was besonders stark ausgeprägt ist bei der außerbetrieblichen Ausbildung, welche in München im Schnitt nur 7,1 Monate gefördert wird (Westdeutschland 20,1 Monate). Dadurch geht auch ein kleinerer Anteil der Ausgaben in die außerbetriebliche Ausbildung und der durchschnittliche Bestand ist vergleichsweise niedrig.

Tabelle 19: Eingliederungsbilanz nach §11 SGB III: München (Auszug)

	Ausgaben		Geförderte Personen						
	in 1000€	in % von insgesamt	Bestand insgesamt (absolut)	Langzeit-arbeitslose[1]	Schwer-behinderte[2]	Ältere[3]	Berufsrück-kehrerInnen[4]	Migrations-hintergrund[5]	U25[6]
			Relativwerte (% von Bestand insgesamt)						
Durchschnittlicher Bestand Arbeitslose Rechtskreis SGB III			**10.633**	**8,4**	**3,4**	**18,7**	**5,2**	**23,3**	**22,2**
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**21.634**	**21,6**	**3.049**	**9,0**	**5,7**	**25,6**	**9,1**	**33,7**	**14,0**
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	1.081	1,1	-	-	-	-	-	-	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	1.900	1,9	405	4,1	2,2	15,9	6,3	24,8	16,1
Berufliche Weiterbildung	16.248	16,2	1.496	8,2	6,4	22,0	13,0	31,2	6,2
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	-15	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	16.263	16,3	-	-	-	-	-	-	-
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	1.075	1,1	228	2,3	13,2	1,7	1,3	-	31,9
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	13	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	1.062	1,1	-	-	-	-	-	-	-
Sonst. allgem. Leist. z. Teilhabe beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-	-	-	-	-	-	-	-
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	7	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	-6	0,0	25	4,7	21,7	4,3	-	-	30,1
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 Abs. 1-3 SGB III)	779	0,8	453	7,4	5,8	23,2	3,9	52,8	40,0
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	551	0,6	440	21,4	1,4	62,5	8,4	29,1	1,3
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (Restabw.)	-	-							
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	**69.955**	**69,9**	**6.181**	**10,0**	**2,6**	**19,4**	**4,4**	**18,3**	**9,5**
Mobilitätshilfen (Zuschuss und Darlehen)	555	0,6	-	-	-	-	-	-	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. behind. Menschen am Arbeitsleben	17	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Eingliederungszuschüsse	11.176	11,2	909	12,1	7,5	48,0	2,3	19,9	17,0
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	1.484	1,5	119	4,6	8,8	23,9	-	-	42,3
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	413	0,4	101	0,9	7,3	1,2	-	-	96,3
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	530	0,5	34	12,2	0,2	19,1	8,6	28,6	12,2
Arbeitsentgeltzuschuss bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter	456	0,5	44	3,0	0,6	15,8	4,2	36,4	7,4
Personal-Service-Agentur (PSA)	157	0,2	17	2,4	-	3,4	-	40,4	56,3
Überbrückungsgeld bei Aufn. einer selbst. Tätigkeit (Restabw.)	3.604	3,6	107	14,9	0,9	19,0	4,5	20,0	2,3
Existenzgründungszuschüsse	8.279	8,3	2.026	19,1	1,6	15,0	8,5	19,6	6,6
Gründungszuschuss	43.284	43,3	2.824	3,4	1,4	14,1	2,4	16,4	4,7
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**650**	**0,6**	**48**	**5,9**	**49,0**	**4,4**	**-**	**14,5**	**52,2**
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Zuschuss)	649	0,6	48	6,0	49,2	4,0	-	14,5	52,4
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-	-	-	-	100,0	-	-	-
Strukturanpassungsmaßnahmen allgem. (Restabw.)	1	0,0	.	-	-	-	-	-	-
D. Förderung der Berufsausbildung	**7.400**	**7,4**	**1.313**	**-**	**0,1**	**-**	**-**	**-**	**99,8**
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	6.612	6,6	1.282	-	0,1	-	-	-	99,8
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	3.455	3,5	1.056	-	0,1	-	-	-	99,7
außerbetriebliche Ausbildung	3.155	3,2	220	-	0,1	-	-	-	99,9
Übergangshilfen	2	0,0	4	-	-	-	-	-	100
Aktivierungshilfen	-	-	-	-	-	-	-	-	100
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	-	-	-	-	-	-	-	-	100
Einstiegsqualifizierung	58	0,1	32	-	-	-	-	-	100
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	730	0,7	-	-	-	-	-	-	-
E. Sonstige Leistungen	**394**	**0,4**	**42**	**3,2**	**2,2**	**14,1**	**12,0**	**25,5**	**24,7**
Freie Förderung gem. § 10 SGB III	394	0,4	42	3,2	2,2	14,1	12,0	25,5	24,7
davon: **Eingliederungstitel**	**41.876**	**41,9**							
Weitere Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung	**2.990**	**3,0**							
Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit	**55.167**	**55,1**							

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Fortsetzung von Tabelle 19

	Ausgaben je TN und Monat (in Euro) [7]	Dauer der Leistung [8] (in Monaten)
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**-**	**-**
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	75	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	365	0,6
Berufliche Weiterbildung	874	4,4
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	-	-
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	-	11,4
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	-	-
Sonst. allgem. Leist. z. Teilhabe beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	38	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	-	1,3
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 Abs. 1-3 SGB III)	143	2,8
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	104	3,5
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (Restabw.)	-	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	**-**	**-**
Mobilitätshilfen (Zuschuss und Darlehen)	384	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. behind. Menschen am Arbeitsleben	4.136	-
Eingliederungszuschüsse	1.024	4,6
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	-	-
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	1.296	5,7
Arbeitsentgeltzuschuss bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter	860	2,3
Personal-Service-Agentur (PSA)	753	2,1
Überbrückungsgeld bei Aufn. einer selbst. Tätigkeit (Restabw.)	2.814	6,0
Existenzgründungszuschüsse	341	29,3
Gründungszuschuss	1.277	9,0
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**-**	**-**
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Zuschuss)	1.137	6,3
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-
Strukturanpassungsmaßnahmen allgem. (Restabw.)	-	-
D. Förderung der Berufsausbildung	**-**	**-**
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	-	7,3
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	273	7,4
außerbetriebliche Ausbildung	1.193	7,1
Übergangshilfen	34	2,9
Aktivierungshilfen	-	6,1
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	-	10,0
Einstiegsqualifizierung	-	-
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	-	-
E. Sonstige Leistungen	**784**	**3,0**
Freie Förderung gem. § 10 SGB III	-	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Anmerkungen

[1] „Langzeitarbeitslose“ sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 SGB III).

[2] „Schwerbehinderte“ sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 1 SchwbG), einschließlich Gleichgestellte.

[3] „Ältere“ sind Personen im Alter von 50 Jahren und älter.

[4] „BerufsrückkehreInnen“ sind nach § 20 SGB III "Frauen und Männer, die
1. ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
2. in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen“.

[5] „Personen mit Migrationshintergrund“, wobei das Merkmal „mit Migrationshintergrund" all die Förderfälle zusammenfasst, die zum Zeitpunkt des Förderbeginns als Ausländer oder als Spätaussiedler gekennzeichnet sind und solche, die dies zum Zeitpunkt des Förderbeginns nicht sind, aber innerhalb der BA-Geschäftsdaten seit Beginn der Arbeits- / Ausbildungssuche (max. seit 12/1996) einmal als Ausländer oder Spätaussiedler gekennzeichnet waren.

[6] U25 sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren.

[7] Durchschnittliche monatliche Ausgaben dividiert durch durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestand.

[8] Bei der dort ausgewiesenen Dauer handelt es sich um die statistische durchschnittliche Förderdauer, auf Basis der Austritte eines Berichtsjahres und deren Förderbeginn und -ende ermittelt.

Erklärung der Symbole

- nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3

Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

Eingliederungsquoten

Allgemeines

Die in den Eingliederungsbilanzen publizierte Eingliederungsquote (EQ) gibt an, wie viele MaßnahmeteilnehmerInnen sich stichtagsbezogen sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden. Zu den berücksichtigten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gehören auch geförderte Beschäftigungsverhältnisse, wie z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie Arbeitsgelegenheiten der Entgeltvariante, nicht jedoch Selbständigkeit. Die Eingliederungsquote gibt Hinweise auf den Erfolg eines arbeitsmarktpolitischen Instruments, allerdings ist Vorsicht bei der Interpretation angebracht: „Die Eingliederungsquoten stellen Ergebnisse dar, die u.a. Aufschluss über die Beschäftigungschancen nach Abschluss einer Maßnahme aufzeigen, die aber nicht unmittelbar im Sinne einer Ursache-Wirkungs-Analyse zu interpretieren sind.“[65] Folgende Punkte gilt es zu beachten (vgl. BA o.J.):

- Die Integrationschancen hängen wesentlich von der allgemeinen Arbeitsmarktlage, d.h. dem Angebot an offenen Stellen ab.
- Das Gelingen der Integration in den Arbeitsmarkt wird von mehreren Faktoren beeinflusst (Ausgangsqualifikation, Gesundheit, stabile Lebenssituation, Motivation, individuelle Eignung und Kombination von Fördermaßnahmen etc.).
- Im SGB II sind oft mehrere aufeinander aufbauende Hilfen erforderlich, um den Betroffenen (wieder) näher an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Es ist deshalb zu erwarten, dass die EQ im SGB II niedriger ausfallen als im SGB III.
- Beim Vergleich der EQ über die Rechtskreise ist zu beachten, dass die TeilnehmerInnen an Fördermaßnahmen im Rechtskreis SGB II im Durchschnitt eine schwierigere Ausgangslage haben als die TeilnehmerInnen aus dem Rechtskreis SGB III.
- Beim Vergleich der einzelnen Instrumente sollte bedacht werden, dass sich diese im Hinblick auf ihre Zielsetzung und die inhaltliche Ausgestaltung deutlich voneinander unterscheiden (z.B. Weiterbildungsmaßnahmen versus Beauftragung Dritter mit der Vermittlung). Besonderheiten ergeben sich insbesondere für folgende Instrumente:

- Beschäftigung schaffende Maßnahmen, von denen im Rechtskreis SGB II ein großer Anteil auf Arbeitsgelegenheiten entfällt, sind ein erster Schritt, um die Maßnahme-teilnehmerInnen an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Arbeitsgelegenheiten werden oft bei Hilfebedürftigen mit multiplen Problemlagen eingesetzt, eine schnelle Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ist bei den TeilnehmerInnen von Arbeitsgelegenheiten nicht wahrscheinlich.
- Der Erfolg der Maßnahmen zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit kann mit der Eingliederungsquote nicht gemessen werden.

Teilerfolge in Form von Integrationsfortschritten können mit Eingliederungsquoten nicht erfasst werden.

[65] BA o.J.: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/interpretation.html.

Eingliederungsquoten SGB III München

Im Durchschnitt befinden sich in München sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme 43% der TeilnehmerInnen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (siehe Tabelle 20). Werden die Maßnahmen zur Förderung einer selbständigen Erwerbstätigkeit – sinnvollerweise – nicht mitberücksichtigt, liegt die Eingliederungsquote bei 48%. Dies ist ein im Vergleich zu Gesamt-Westdeutschland (54%) ein etwas weniger erfolgreiches Ergebnis. Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte, Ältere und WiedereinsteigerInnen erzielen mit 31% bis 34% noch geringere Eingliederungsquoten. Bei Personen mit Migrationshintergrund sind die Integrationserfolge schon deutlich besser, mit einer Eingliederungsquote von 45%.

Aus den oben genannten Gründen ist ein Vergleich der Eingliederungsquoten nach Maßnahmen nicht sinnvoll. Aber interessant ist, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente bei den einzelnen Zielgruppen unterschiedlich erfolgreich sind. So erzielen Langzeitarbeitslose bei den Eingliederungszuschüssen eine gute Eingliederungsquote, Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt scheinen bei dieser Zielgruppe weniger wirksam als im Durchschnitt. Ähnliches gilt in abgeschwächter Form für ältere MaßnahmenteilnehmerInnen. Schwerbehinderte weisen quer über alle Maßnahmen unterdurchschnittliche Erfolgsquoten auf. WiedereinsteigerInnen erzielen bei den beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen überdurchschnittliche Integrationserfolge, bei den Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt allerdings unterdurchschnittliche. Bei den Eingliederungsquoten der Personen mit Migrationshintergrund sind diesbezüglich keine Besonderheiten zu bemerken.

Tabelle 20: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB III nach Zielgruppen (München)

		Insgesamt	Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte	Ältere	Berufs-rückkehrer-Innen	TN mit Migrationsh-
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**01**	43	25	31	27	32	41
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	02	40	23	28	26	29	39
Berufliche Weiterbildung	03	48	27	33	29	39	46
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	04	47	-	-	50	0	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	05	36	-	-	25	0	-
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 Abs. 1-3 SGB III)	06	41	22	31	25	29	40
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	07	42	27	50	25	0	38
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	08	40	32	43	41	41	39
Beschäftigungsbegleitende Leistungen ohne Zeilen 17,18,19	**09**	81	82	71	79	86	81
Eingliederungszuschüsse	10	83	82	71	79	84	81
Eingliederungszusch. f. bes. betr. Schwerbeh. Menschen	11	83	-	-	87	-	-
Zus. an AG zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	12	56	-	-	67	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	13	83	100	-	81	100	81
Einstellungszuschuss bei Vertretung	14	0	-	-	-	-	-
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	15	83	-	-	100	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	16	68	67	-	40	-	75
Überbrückungsgeld	17	21	22	10	15	28	18
Existenzgründungszuschüsse	18	26	22	28	16	31	21
Gründungszuschuss	19	32	14	100	19	-	32
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**20**	44	25	31	17	-	39
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	21	43	0	29	17	-	39
Beschäftigung schaffende Infrastruktur-maßnahmen	22	-	-	-	-	-	-
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	23	100	100	100	-	-	-
D. Förderung der Berufsausbildung	**24**	73	-	-	-	-	43
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	25	73	-	-	-	-	43
davon: ausbildungsbegleitende Hilfen	26	77	-	-	-	-	-
außerbetriebliche Ausbildung	27	50	-	-	-	-	-
Übergangshilfen	28	44	-	-	-	-	43
Aktivierungshilfen	29	0	-	-	-	-	-
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	30	-	-	-	-	-	-
E. Sonstige Leistungen	**31**	53	20	33	28	35	50
Freie Förderung gem. § 10 SGB III	32	53	20	33	28	35	50
Summe (A,B,C,D,E)	33	43	28	33	30	34	41
Summe (A,B,C,D,E) ohne Zeilen 17, 18, 19	**34**	48	31	34	33	34	45

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
- … nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3;
Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

b) Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II

Ein großer Teil der Instrumente des SGB III kann auch für SGB II – Kunden genutzt werden. Aufgrund der Besonderheiten der jeweiligen Klientel (so ist das Klientel des SGB II in der Regel arbeitsmarktferner als jene des SGB III) werden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente jedoch mit unterschiedlichen Schwerpunkten eingesetzt. In der Eingliederungsbilanz werden nur aus Bundesmitteln finanzierte Förderungen abgebildet, nicht zusätzliche kommunale Leistungen, wie sie von München im Rahmen des kommunalen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms angeboten werden.

Im Jahr 2007 lag der durchschnittliche Bestand an Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II in München bei rd. 26.700 Personen (siehe Tabelle 22). Es wurden 32,8 Mio. Euro für Eingliederungsleistungen ausgegeben, bei einem durchschnittlichen Bestand von rd. 4.500 Personen in Fördermaßnahmen. Während im Rechtskreis SGB III die größten TeilnehmerInnen-Bestände bei den beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen zu finden sind, liegt der Schwerpunkt in München im SGB II auf Beschäftigung schaffenden Leistungen (44%, siehe Tabelle 21), v.a. Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante[66]. Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen nehmen demgegenüber nur 11% des TeilnehmerInnenbestandes ein. 25% der TeilnehmerInnen befinden sich in Maßnahmen, die ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern sollen, v.a. berufliche Weiterbildung. Mit 19% des durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestandes spielen in München im Jahr 2007 die sogenannten ‚sonstige Leistungen' eine wichtige Rolle.[67] Das Instrument ‚Förderung der Berufsausbildung' wird hingegen in München im Rechtskreis SGB II kaum genutzt und wenn, dann nur für Jugendliche/junge Erwachsene. Betrachtet man die Ausgaben wird die massiv geringe Bedeutung von beschäftigungsbegleitenden Leistungen im SGB II noch deutlicher: Nur knapp 14% der Mittel werden dafür verwendet, 30% werden zur Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt eingesetzt, 28% für die sog. sonstigen Leistungen, 26% für Beschäftigung schaffende Maßnahmen und nicht einmal 3% für geförderte Berufsausbildungen.

---

[66] Diese zusätzlichen Tätigkeiten, in der Regel im öffentlichen Interesse, sind auch bekannt als „1-Euro-Jobs". Es sind befristete Beschäftigungen.

[67] „Sonstige weitere Leistungen" sind Einzelfallhilfen, mit denen Vermittlungshindernisse beseitigt werden können, die im konkreten Einzelfall der unmittelbaren Eingliederung in das Erwerbsleben entgegenstehen. Laut Presseinformation der ARGE München vom Februar 2008 können im Rahmen dieser Förderung neue Integrationskonzepte für bestimmte Zielgruppen modellhaft erprobt werden, die eine intensive individuelle Betreuung mit fachlicher Qualifizierung und gezielter Unterstützung bei der Beschäftigungssuche kombinieren. 2007 wurde dieses Instrument stärker genützt, ein großer Teil entfiel dabei auf das „Sofortprogramm U 25".

Tabelle 21: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (München, SGB II)

	insgesamt	Spezielle Zielgruppen					
		Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte/ Gleich-gestellte	Ältere (50 Jahre und älter)	Berufs-rückkehrer-Innen	Personen mit Migrations-hintergrund	Unter 25 Jahre
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	25%	27%	13%	10%	35%	27%	29%
B. Beschäftigungs-begleitende Leistungen	11%	10%	10%	15%	9%	9%	7%
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	44%	39%	58%	63%	40%	41%	34%
D. Förderung der Berufsausbildung	2%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	15%
E. Sonstige Leistungen	19%	24%	19%	12%	16%	23%	16%
Summe (A,B,C,D,E)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Summe (A,B,C,D,E) n	4.489	1.400	325	886	164	1.762	501

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen).

Ein relativ großer Teil der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II kann einer der folgenden Zielgruppen zugeordnet werden (siehe Tabelle 22): Langzeitarbeitslose (57%), Schwerbehinderte/Gleichgestellte (6%), Ältere (50 Jahre und älter) (29%), BerufsrückkehrerInnen (4%), Personen mit Migrationshintergrund (46%) und Unter-25-Jährige (7%). Vergleicht man diese Verteilung der Arbeitslosen mit der Verteilung der Leistungen auf diese Zielgruppen, so wird deutlich, dass Personen mit Migrationshintergrund und Jugendliche besonders intensiv gefördert werden, Langzeitarbeitslose demgegenüber stark unterdurchschnittlich proportional in den Maßnahmen vertreten sind. Je nach Zielgruppe werden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente auch jeweils unterschiedlich intensiv eingesetzt: Schwerbehinderte und Ältere sind besonders häufig in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen, WiedereinsteigerInnen in beruflicher Weiterbildung und Jugendliche in geförderten Berufsausbildungen.

Im Vergleich zum restlichen Westdeutschland wird von der ARGE München ein sehr hoher Anteil der Mittel für berufliche Weiterbildung verwendet (23%, Westdeutschland 13%), beschäftigungsbegleitende Leistungen sind hingegen weniger hoch dotiert (14% versus 17% in Westdeutschland). Beschäftigung schaffende Maßnahmen nehmen zwar ein Viertel des Budgets ein, was aber im Vergleich zum restlichen Westdeutschland (36%) im Rechtskreis SGB II nicht viel ist. Ein für München bedeutender Budgetposten sind hingegen mit 28% die sog. sonstigen Leistungen. Die hohen Ausgaben für diese Instrumente liegen nicht in hohen TeilnehmerInnenzahlen begründet, sondern in den hohen Ausgaben je TeilnehmerIn und Monat – mit durchschnittlich 2.249 Euro sind sie die teuersten Instrumente, die in München im Rechtskreis SGB II eingesetzt werden.

Tabelle 22: Eingliederungsbilanz nach §54 SGB II: München (Auszug)

	Ausgaben		Geförderte Personen						
	in 1.000 €	in % von insgesamt	Bestand insgesamt (absolut)	Langzeit-arbeitslose[1]	Schwer-behinderte[2]	Ältere[3]	Berufsrück-kehrerInnen[4]	Migrations-hintergrund[5]	U25[6]
				Relativwerte (% von Bestand insgesamt)					
Arbeitslose Rechtskreis SGB II			*26.688*	*56,7*	*5,7*	*28,6*	*3,5*	*45,9*	*7,1*
Leistungen zur Eingliederung in Arbeit insgesamt	**32.761**	**100,0**	**4.489**	**31,2**	**7,3**	**19,7**	**3,7**	**41,2**	**11,2**
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**9.688**	**29,6**	**1.108**	**33,6**	**3,7**	**7,8**	**5,2**	**47,3**	**13,0**
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	333	1,0	-	-	-	-	-	-	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	460	1,4	95	29,7	3,8	10,6	4,2	44,1	33,0
Berufliche Weiterbildung	7.402	22,6	862	35,5	2,2	7,9	6,1	47,7	10,2
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	318	1,0	82	19,7	18,7	2,0	-	-	19,0
Teilnahmekosten f. Maßn. z. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	793	2,4							
Sonst. allgem. Leist. z. Teilhabe beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-	-	-	-	-	-	-	-
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	-1	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	85	0,3	13	33,5	18,4	3,2	-	-	3,2
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	91	0,3	55	31,1	1,2	9,8	2,7	45,7	16,6
(eingelöste) Vermittlungsgutscheine	207	0,6	-	-	-	-	-	-	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	**4.417**	**13,5**	**486**	**29,4**	**6,4**	**27,2**	**3,0**	**35,4**	**6,8**
Mobilitätshilfen	168	0,5	-	-	-	-	-	-	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	4	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Eingliederungszuschüsse	3.229	9,9	371	27,8	2,1	29,7	3,2	34,0	6,6
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	480	1,5	36	27,2	55,1	12,8	0,7	-	10,5
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	15	0,0	-	42,1	10,6	-	-	-	100,0
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	255	0,8	21	25,8	6,5	27,0	1,6	51,6	8,9
Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 16 Abs. 2 SGB II)	121	0,4	-	-	-	-	-	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Einstiegsgeld (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 SGB II)	144	0,4	57	42,6	3,5	21,1	3,2	38,6	2,2
darunter: Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	144	0,4	56	42,4	3,5	21,3	3,2	38,4	2,1
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**8.491**	**25,9**	**1.962**	**28,1**	**9,7**	**28,6**	**3,3**	**36,7**	**8,7**
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	1.976	6,0	152	14,2	34,2	14,6	-	20,2	9,1
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)	6.516	19,9	1.810	29,3	7,6	29,8	3,6	38,1	8,6
darunter: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante	6.306	19,2	1.796	29,4	7,7	30,0	3,6	38,1	8,5
darunter: Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs für Ältere			122	28,1	6,2	100,0	0,8		-
D. Förderung der Berufsausbildung	**863**	**2,6**	**77**	**-**	**0,8**	**-**	**-**	**-**	**99,0**
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	757	2,3	72	-	0,8	-	-	-	99,0
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	90	0,3	41	-	1,4	-	-	-	98,2
außerbetriebliche Ausbildung	667	2,0	31	-	-	-	-	-	100,0
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	1	0,0	-	-	-	-	-	-	100,0
Einstiegsqualifizierung	10	0,0	5	-	-	-	-	-	100,0
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung [6)]	97	0,3	-	-	-	-	-	-	-
E. Sonstige Leistungen	**9.301**	28,4	856	38,9	7,4	12,4	3,0	47,1	9,1
sonstige weitere Leistungen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II)	9.301	28,4	856	38,9	7,4	12,4	3,0	47,1	9,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Fortsetzung der Tabelle 22

	Ausgaben je TN und Monat (in Euro) [7]	Dauer der Leistung [8] (in Monaten)
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern		
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	72	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	328	1,4
Berufliche Weiterbildung	684	4,9
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	-	10,0
Teilnahmekosten f. Maßn. z. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben		
Sonst. allgem. Leist. z. Teilhabe beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	-	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	573	1,4
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	137	2,1
(eingelöste) Vermittlungsgutscheine	-	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen		
Mobilitätshilfen	242	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	918	-
Eingliederungszuschüsse	725	5,4
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	-	-
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	1.030	7,0
Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 16 Abs. 2 SGB II)	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	-	0,7
Einstiegsgeld (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 SGB II)	211	6,6
darunter: Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	212	6,7
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	1.083	6,5
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-
Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)	322	5,4
darunter: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante	314	5,4
darunter: Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs für Ältere		
D. Förderung der Berufsausbildung		
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	-	8,3
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	184	8,7
außerbetriebliche Ausbildung	1.816	7,9
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	-	11,0
Einstiegsqualifizierung	-	-
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	-	-
E. Sonstige Leistungen		
sonstige weitere Leistungen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II)	2.249	3,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Anmerkungen

[1] „Langzeitarbeitslose“ sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 SGB III)

[2] „Schwerbehinderte“ sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 1 SchwbG), einschließlich Gleichgestellte

[3] „Ältere“ sind Personen im Alter von 50 Jahren und älter

[4] „BerufsrückkehrerInnen“ sind nach § 20 SGB III "Frauen und Männer, die
1. ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
2. in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen“.

[5] „Personen mit Migrationshintergrund“, wobei das Merkmal "mit Migrationshintergrund" all die Förderfälle zusammenfasst, die zum Zeitpunkt des Förderbeginns als Ausländer oder als Spätaussiedler gekennzeichnet sind und solche, die dies zum Zeitpunkt des Förderbeginns nicht sind, aber innerhalb der BA-Geschäftsdaten seit Beginn der Arbeits- / Ausbildungssuche (max. seit 12/1996) einmal als Ausländer oder Spätaussiedler gekennzeichnet waren.

[6] U25 sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren.

[7] Durchschnittliche monatliche Ausgaben dividiert durch durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestand.

[8] Bei der dort ausgewiesenen Dauer handelt es sich um die statistische durchschnittliche Förderdauer, auf Basis der Austritte eines Berichtsjahres und deren Förderbeginn und -ende ermittelt.

Erklärung der Symbole

- nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3

Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

Eingliederungsquoten SGB II München:

Im Durchschnitt befinden sich in München sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme 30% der Arbeitslosen vom Rechtskreis SGB II in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (siehe Tabelle 23). Dies ist ein im Vergleich zu Gesamt-Westdeutschland (28%, ohne Daten der zkT) ein etwas erfolgreicheres Ergebnis. Im Vergleich zu den Eingliederungsquoten, die im Rechtskreis SGB III erreicht werden, sind die Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB II generell aufgrund der im Schnitt größeren Arbeitsmarktferne bzw. den höheren Betreuungsaufwand niedriger. Die Zielgruppen Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte, Ältere und WiedereinsteigerInnen erzielen mit 17% bis 25% noch niedrigere Eingliederungsquoten. Bei Personen mit Migrationshintergrund sind die Integrationserfolge hingegen besser, mit einer Eingliederungsquote von durchschnittlich 31%.

Aus den weiter oben genannten Gründen ist ein Vergleich der Eingliederungsquoten nach Maßnahmen nicht sinnvoll. Aber auch im SGB II sind die arbeitsmarktpolitischen Instrumente bei den einzelnen Zielgruppen unterschiedlich erfolgreich. So erzielen Personen mit Migrationshintergrund nach einer beruflichen Weiterbildung relativ gute Integrationsquoten (35%), Schwerbehinderte (20%) und WiedereinsteigerInnen (20%) jedoch eher schlechte. Umgekehrt scheinen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bei WiedereinsteigerInnen (41%) sehr gut auf die Integration zu wirken, bei Personen mit Migrationshintergrund wiederum nicht so gut (29%). Sehr unterschiedliche Integrationserfolge werden bei diesen Zielgruppen durch die sonstigen Leistungen erzielt: Ältere und Schwerbehinderte sind nur zu 13% bzw. 17% sechs Monate nach Austritt in Beschäftigung, WiedereinsteigerInnen jedoch zu 35%.

Tabelle 23: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB II nach Zielgruppen (München)

		Ins-gesamt	Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte	Ältere	Berufs-rückkehrer-Innen	TN mit Migrationsh.
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**01**	31	22	16	14	25	31
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	02	33	23	22	19	30	33
Berufliche Weiterbildung	03	33	27	20	24	20	35
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	04	37	-	-	0	-	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	05	17	-	-	0	-	-
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	06	15	10	7	4	38	13
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	07	100	100	-	-	-	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	**08**	60	57	50	49	72	63
Beschäftigungsbegleitende Leistungen ohne Zeile 18	**09**	69	66	67	55	78	73
Eingliederungszuschüsse	10	70	67	67	56	76	73
Eingliederungszusch. f. bes. betr. Schwerbeh. Menschen	11	76	-	-	100	-	-
Zus. an AG zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	12	-	-	-	-	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	13	59	57	-	0	100	60
Einstellungszuschuss bei Vertretung	14	-	-	-	-	-	-
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	15	-	-	-	-	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	16	50	-	-	-	-	100
Einstiegsgeld (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 SGB II)	17	19	19	17	0	0	18
darunter: Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	18	18	17	17	0	0	17
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**19**	23	17	21	16	12	23
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	20	35	33	30	41	-	29
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	21	-	-	-	-	-	-
Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)	22	22	16	19	15	12	23
D. Förderung der Berufsausbildung	**23**	73	-	-	-	-	100
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	24	73	-	-	-	-	100
davon: ausbildungsbegleitende Hilfen	25	77	-	-	-	-	-
außerbetriebliche Ausbildung	26	33	-	-	-	-	-
Übergangshilfen	27	100	-	-	-	-	100
Aktivierungshilfen	28	0	-	-	-	-	-
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	29	-	-	-	-	-	-
E. Sonstige Leistungen	**30**	27	23	17	13	35	27
sonstige weitere Leistungen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II)	31	27	23	17	13	35	27
Summe (A,B,C,D,E)	32	30	23	20	17	24	31
Summe (A,B,C,D,E) ohne Zeile 18	**33**	30	23	20	17	25	31

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

- … nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3;

Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

4.5. Köln

Köln weist eine lange Tradition als Industriestandort auf und die ganze Region hat trotz des anhaltenden Strukturwandels nach wie vor ein starkes Standbein im industriellen Sektor. U.a. auch deshalb, weil im Zuge der Tertiärisierung eine Vielzahl an Tätigkeiten aus dem industriellen Sektor in den Dienstleistungsbereich ausgelagert wurde (z.B. EDV, Marketing, Reinigung, Kantinen) (vgl. IHK Köln 2008). Nichtsdestotrotz ist Köln mit einem Tertiärisierungsgrad von über 84% mittlerweile ein Dienstleistungszentrum. Köln ist die größte Stadt des Landes Nordrhein-Westfalen, jedoch nicht Landeshauptstadt.

Box 12: Eckdaten Köln

Einwohner	995.397
Fläche in km2	405
Bevölkerungsdichte pro km2	2.457
unselbständig Beschäftigte am Beschäftigungsort (am 30.6.2008)	456.912
Arbeitslose (2008)	55.065
Arbeitslosenquote in % (2008)	12,0
Arbeitsplatzdichte	0,46
Saisondynamik	4,5
Tertiärisierungsgrad	84,4
Beschäftigungswachstum in %	2,57
Zugangsquote	23,1
Mismatch	0,35
BRP in Euro pro Einw. 2006	41.300
BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %	5,8
BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %	0,6
Anteil AusländerInnen in %	16,9
Anteil EU-AusländerInnen in %	5,6
Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	13,2
Anteil d. Arbeitslosen im Haupterwerbsalter in %	69
Anteil der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	31
Anteil der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausbildung in %	20

Quelle: vgl. Kapitel 2.2, Tabelle 2 bis Tabelle 6.

4.5.1. Arbeitsmarktsituation

Mit etwa einer Million EinwohnerInnen ist Köln die viertgrößte Stadt Deutschlands. Das Bruttoregionalprodukt war im Jahr 2006 mit 41.300 Euro pro Einwohner etwas höher als in Wien, allerdings geringer als in München und Amsterdam. Im Jahr 2006 war das Wirtschaftswachstum mit plus 5,8% sehr hoch. Mit 20% ist der Anteil der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung etwas höher als in Wien, zugleich ist mit 31% der Anteil der Bevölkerung

ohne einem Abschluss auf der Sekundarstufe II deutlich höher (Wien 24%). Vergleichbar zu Wien besitzen 13% der in Köln lebenden Bevölkerung keine EU-Staatsbürgerschaft.

Köln zieht Arbeitskräfte aus der Umgebung an (im Jahr 2007 lag das Verhältnis EinpendlerInnen zu AuspendlerInnen bei 2,5), allerdings stieg die Zahl der AuspendlerInnen in den letzten Jahren (Statistik Köln 2008:121f). Zwischen dem Jahr 2000 und 2006 sanken sowohl die Zahl der EinwohnerInnen im Erwerbsalter (-1,2%), als auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Köln (-5,1%), als auch die Zahl der KölnerInnen mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen (-6,4%). Im selben Zeitraum stieg die Zahl der arbeitslos gemeldeten KölnerInnen um 25%, wobei im Jahr 2006 die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen bereits wieder zurückging und in den folgenden beiden Jahren weiter absank.[68] Im Jahresdurchschnitt betrug 2008 die Arbeitslosenquote 12,0%. Die Zugangsquote in Arbeitslosigkeit ist mit 23% deutlich höher als in München, aber ebenso deutlich niedriger als in Wien.

Die Wirtschaftskrise schlug sich bisher (Stand April 2009) in Köln nicht so negativ auf den Arbeitsmarkt nieder wie in anderen Regionen: Im April 2009 waren in Köln insgesamt rd. 54.600 (-5,0% im Vergleich zum April 2008) Menschen arbeitslos, davon rd. 14.000 (+24,3%) im Rechtskreis SGB III und rd. 40.600 (-12,1%) im Rechtskreis SGB II.[69] Dennoch ist die Arbeitslosenquote mit 11,9% noch immer vergleichsweise hoch (z.B. Westdeutschland insgesamt 8,1%, München 7,0%).[70]

Betrachtet man die Struktur der Arbeitslosigkeit (siehe Tabelle 24), so sticht der hohe Anteil der Langzeitarbeitslosen hervor: 43%. So überrascht es nun nicht mehr, dass fast drei Viertel der Arbeitslosen dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet sind. Ins Bild passt dabei auch, dass ein hoher Anteil der Arbeitslosen (63%) keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann.

[68] Quelle: Statistik Köln (2008:122), eigene Berechnung.
[69] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2009.
[70] Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

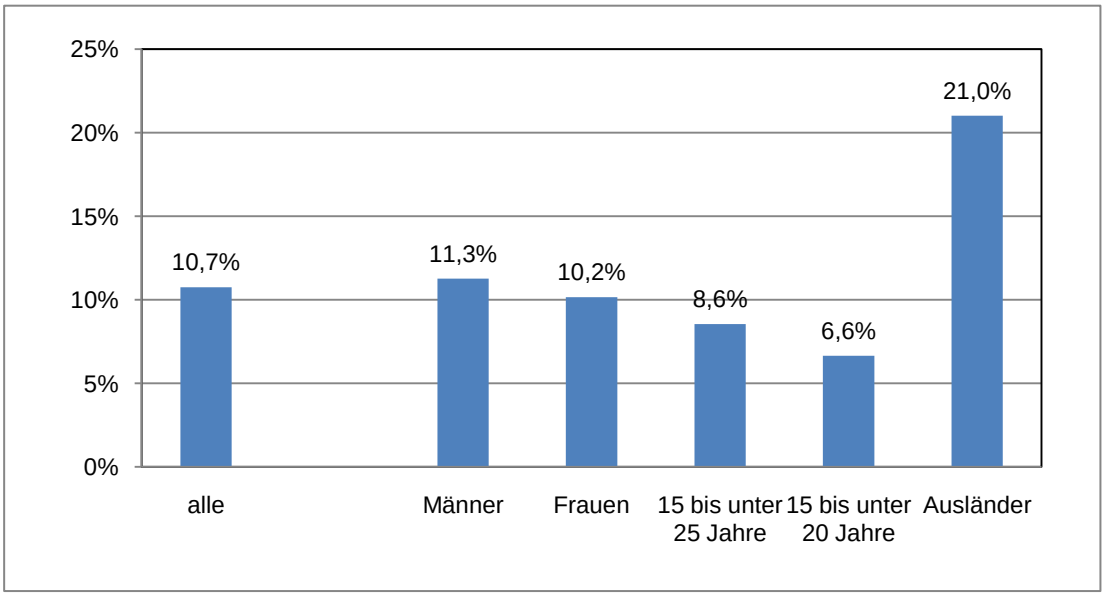
Tabelle 24: Struktur der Arbeitslosen in Köln (April 2009)

Arbeitslose		**insgesamt**	**SGB III**	**SGB II**
- Zugang	im April	10.979	47%	53%
	seit Jahresbeginn	41.360	48%	52%
- Bestand		54.560	26%	74%
dar.:	Männer	55%	27%	73%
	Frauen	45%	23%	77%
	ohne Ausbildung	63%	16%	84%
	15 bis unter 25 Jahre	7,8%	43%	57%
	dar.: über 6 Monate arbeitslos	2,0%	21%	79%
	dar.: 15 bis unter 20 Jahre	1,4%	23%	77%
	50 bis unter 65 Jahre	23%	25%	75%
	dar.: 55 bis unter 65 Jahre	12%	32%	68%
	Langzeitarbeitslose	43%	4%	96%
	Ausländer	32%	18%	82%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Kreisreport April 2009.

Der Vergleich der Arbeitslosenquoten unterschiedlicher Gruppen macht die hohe Arbeitslosigkeit der ausländischen Erwerbspersonen deutlich: Während im April 2009 die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Köln bei 10,7% lag, ist unter den AusländerInnen die Arbeitslosigkeit fast doppelt so hoch (21,0%).

Abbildung 17: Arbeitslosenquoten in Köln (April 2009)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Kreisreport April 2009 . (eigene Darstellung).

4.5.2. Strukturmerkmale der lokalen AMP

Köln liegt im Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW). Die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten des Landes gehen vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Nordrhein-Westfalen aus. Zusätzlich stehen dem Land von 2007 bis 2013 rund 684 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung.

Die G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH – wurde 1986 vom Land NRW gegründet. Das Land NRW wird im G.I.B. vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Die G.I.B richtet ihre Arbeit darauf aus, die Landesregierung NRWs bei der Verwirklichung ihrer Ziele der Beschäftigungsförderung und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu unterstützen.[71] Die G.I.B. begleitet Landesprogramme und -initiativen fachlich, regionale Entscheidungsträger und Multiplikatoren werden bei der Umsetzung von Landesprogrammen unterstützt, Unternehmen und Träger bei der Realisierung von Vorhaben begleitet, Projekte und Programme einem qualitativen Controlling unterworfen. Umgekehrt bündelt die G.I.B. die Erfahrungen und Wünsche der regionalen Akteurinnen und Akteure gegenüber dem Land.[72]

Die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik von NRW und der ESF-Maßnahmen wird von den 16 Regionalagenturen unterstützt: Dabei arbeiten die Regionalagenturen u.a. an Aufbau und Pflege von Kooperationen und Netzwerken in den Regionen, sie sind für die Analyse von Stärken, Schwächen und Handlungsbedarfen der Region zuständig, erarbeiten Empfehlungen, initiieren Konzepte und setzen sie auch um.

Neben der kreisfreien Stadt Köln gehört zur **Regionalagentur ‚Region Köln'** der Rhein-Erft Kreis, Leverkusen, der Rheinisch-Bergische Kreis und der Oberbergische Kreis. Die Regionalagentur setzt die Arbeitsmarktpolitik des Landes NRW vor Ort um, vernetzt die arbeitsmarktpolitischen Akteure und berät regionale Projekte. Im **Lenkungskreis** sind die arbeitsmarktpolitischen Partner der Region vertreten. Dieser tritt mehrmals im Jahr zusammen und legt die regionalen Entwicklungsstrategien unter Berücksichtigung der wirtschafts-, innovations- und arbeitspolitischen Programme und Leitprojekte des Landes NRW fest. **Facharbeitskreise** und Regionalagentur arbeiten dem Lenkungskreis zu.[73]

Der Agenturbezirk der **Agentur für Arbeit Köln** stimmt mit den Stadtgrenzen überein. Die Agentur für Arbeit Köln besteht aus der Hauptagentur und drei Geschäfts- bzw. Dienststellen. Der Bezirk der Hauptagentur ist eingeteilt in drei regionale Geschäftseinheiten. Die Geschäftsstellen und regionalen Geschäftseinheiten sind jeweils in ein Team ‚Eingangszone', ein Vermittlungsteam und ein Team für Arbeitnehmerleistungen untergliedert. Es gibt außerdem Teams zur Betreuung von jungen Menschen unter 25 Jahren (U25) sowie von Schwerbehinderten und Rehabilitanden.[74] Darüber hinaus gibt es Teams, die ihre Aufgaben zentral für den Gesamtbereich der Agentur für Arbeit Köln

[71] http://www.gib.nrw.de/gib.
[72] http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Report_2007_2008.pdf.
[73] http://www.regionalagentur-region-koeln.de/lenkungskreis/index.html.
[74] http://www.arbeitsagentur.de/nn_170878/Navigation/Dienststellen/RD-NRW/Koeln/Agentur/Ueber-Uns/Organisation/Organisation-Nav.html.

erbringen. Hierzu gehören das Team Akademischer Bereich, die Teams für Arbeitgeber- und Trägerleistungen sowie Berufsinformationszentrum (BIZ) / Selbstinformationseinrichtungen. Schließlich gibt es eine Bearbeitungsstelle für Aufgaben nach dem Sozialgerichtsgesetz (SGG), einen Ärztlichen Dienst und einen Psychologischen Dienst.

Das SGB II wird von der **ARGE Köln** umgesetzt. Im Jahr 2007 wurde das ARGE-Geschäftsmodells geändert. Zu den wichtigsten Änderungen zählen die Trennung von Integration und Leistungsgewährung, die Einrichtung eines ‚Orientierungs-Services' für die Erstberatung sowie die Etablierung einer Eingangszone mit Kundenportal und Verbesserung der telefonischen Erreichbarkeit und Dienstleistung durch das Service-Center.[75]

Die **kommunal flankierenden Leistungen** erlangen in der ARGE immer größere Bedeutung und werden verstärkt genutzt und ausgebaut. Ihre Umsetzung ist unmittelbar in der ARGE Köln verankert. Dies ermöglicht der ARGE eine unmittelbarere Steuerung und Umsetzung mit den entsprechenden Trägern und Ämtern.

Wichtige Instrumente der **Kommunalen Arbeitsmarktförderung** sind die Gründungsberatung mit dem Startercenter und die Regionalagentur Region Köln.

Im Jahr 2005 konstituierte sich das Kölner ‚Kommunale Bündnis für Arbeit' mit der Zielsetzung, vorhandene Arbeitsplätze zu erhalten und zusätzliche Arbeitsplätze in Köln zu schaffen. Im Bündnis vertreten sind neben der Stadt Köln u.a. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die ARGE Köln und die Kölner Agentur für Arbeit.

Darüber hinaus ist die Stadt Köln in zahlreichen zielgruppenspezifischen Gremien und Netzwerken, u.a. Netzwerk zur Unterstützung der Berufsrückkehr, AK Berufsrückkehrerinnen, AG Gleichstellung, Beirat Schule-Beruf, U25-Konferenz (zielt auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit bedrohter junger Menschen unter 25 Jahren), Bündnis für Teilzeitausbildung, Ausbildungskonsens NRW etc.

4.5.3. Problemlagen, Schwerpunkte, Strategien, Zielgruppen

4.5.3.1. Landesebene

Im Operationellen Programm zur Umsetzung des **ESF** in NRW wurde festgehalten, dass das strategische Ziel ‚Verbesserung des Humankapitals' mit seiner Fokussierung auf den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beschäftigung sowohl aufgrund des Problemdrucks wie auch unter der Perspektive der Nachhaltigkeit gegenüber den beiden

[75] Quelle: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27794/Dienststellen/RD-NRW/Koeln/AA/Presse/Presseinformationen/2008/01-08-ARGE-Neue-Geschaeftsfuehrung.html.

anderen strategischen Zielen deutlich stärker gewichtet werden sollte. Dementsprechend sind der Prioritätenachse B (Verbesserung des Humankapitals) 49% der ESF-Mittel zugeteilt. Als spezifische Ziele wurden hier festgelegt:

- Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und die Verbesserung der Ausbildungsqualität,
- Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung,
- Verbesserung der Ausbildungsreife.

Die Prioritätenachse A (Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten) erhält 28% der ESF-Mittel. Die spezifischen Ziele hier sind:

- Steigerung der Weiterbildungs- und Innovationsaktivität von Beschäftigten und Unternehmen,
- Verbreitung innovativer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation,
- Unterstützung betrieblicher Strukturmaßnahmen und des Personaltransfers.

Für die Prioritätenachse C (Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen) mit den spezifischen Zielen

- Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen,
- Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen,
- Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik

sind nun 19% der ESF-Mittel vorgesehen.

Die **Regionalagentur ‚Region Köln'** setzt die Arbeitsmarktpolitik des Landes NRW auf regionaler Ebene um. Die drei Schwerpunkte wurden an die Prioritätenachsen des ESF-Programms angelehnt:

- Der Schwerpunkt ‚Förderung der Beschäftigungsfähigkeit' bietet folgende Förderinstrumente für KMUs und ihre Beschäftigten: Potenzialberatung, Arbeitszeitberatung, Bildungsscheck, innovative Modellprojekte, Transfergesellschaften, Verbundausbildung, Jobperspektive.[76]
- Der Schwerpunkt ‚Jugend und Beruf' enthält Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssysteme, des Zugangs zur Ausbildung sowie der Ausbildungsreife junger Menschen. Konkret fallen folgende Programme darunter: Ausbildungskonsens, Verbundausbildung, Jugend in Arbeit plus, Beruf & Schule (BUS), innovative Modellprojekte, Werkstattjahr, 3. Weg in die Berufsausbildung.[77]
- Der Schwerpunkt ‚Integration von besonderen Zielgruppen' zielt auf die Verbesserung der beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen Jugendlichen, die Verbesserung der beruflichen Integration von behinderten und schwerbehinderten Menschen und die Weiterentwicklung der

[76] Details zu den Förderprogrammen siehe: http://www.regionalagentur-region-koeln.de/unsere_leistungen/forderangebote_kmu/index.html.

[77] Details zu den einzelnen Maßnahmen siehe: http://www.regionalagentur-region-koeln.de/unsere_leistungen/jugend_und_beruf/index.html.

zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik. Unter diesen Schwerpunkt fallen die Arbeitshilfe Jobperspektive sowie wiederum innovative Modellprojekte.[78]

4.5.3.2. Kommunale Arbeitsmarktpolitik

Hauptziel kommunaler Arbeitsmarktförderung in Köln ist die Koordination und Verknüpfung verschiedener arbeitsmarktpolitischer Ansätze und Akteure. Deutlich sichtbar wird dies im ‚Kommunalen Bündnis für Arbeit', welches u.a. zum Zweck der Verbesserung der Qualifikation sowie der Aus- und Weiterbildung insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen und Menschen mit Migrationshintergrund kooperiert. Aktuell legt das ‚Kommunale Bündnis für Arbeit' konzertierte Aktivitäten v.a. im Rahmen des Netzwerk Beschäftigungssicherung fest. So sollten die BeraterInnen der Institutionen zur Kurzarbeit und zur Qualifizierung geschult werden, damit die Unternehmen umfassend und aktuell informiert werden können. Durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit sollen diese Beratungsmöglichkeiten dann auch stärker genützt werden.

Ein mittlerweile schon traditionelles Programm Kölner Arbeitsmarktförderung ist das Stadtverschönerungsprogramm für arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene. An diesem nahmen beispielsweise im Jahr 2007 siebzig Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und 545 in sog. ‚Arbeitsgelegenheiten' teil. Das Programm sieht fachpraktische und theoretische Qualifizierung bei paralleler Vermittlung sozialer Kompetenzen vor im Rahmen einer Vielzahl gemeinnütziger Projekte fünf verschiedener Stadtverschönerungsträger.

Relativ neu ist hingegen die Gründungsberatung. Dort werden insbesondere auch arbeitslose Gründungsinteressierte beraten und gecoacht.

Aus dem Konjunkturprogramm II der deutschen Bundesregierung stehen Köln 110,3 Mio. Euro zur Verfügung. Es werden dadurch Impulse für den Kölner Arbeitsmarkt erhofft. Zudem sollen vorhandene Maßnahmen im Übergang von Schule zu Beruf stärker gebündelt und intensiver genutzt werden.[79]

4.5.3.3. ARGE Köln

Für die ARGE Köln und ihre Träger standen laut Integrationsprogramm 2008 die folgenden Ziele im Vordergrund:

- Verstärkte Integration erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in den allgemeinen Arbeitsmarkt,

[78] Details zu den beiden Maßnahmen http://www.regionalagentur-region-koeln.de/unsere_leistungen/integration_besonderer_zielgruppen/index.html.
[79] http://www.stadt-koeln.de/1/presseservice/mitteilungen/2009/03225.

- Überwindung der Hilfebedürftigkeit für KundInnen mit Erwerbseinkommen,
- Steigerung der Integrationschancen von Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen,
- Stabilisierung integrationsferner Kunden,
- Aktivierung von großen Bedarfsgemeinschaften.

Neu entwickelt oder eingeführt wurden folgende Förderinstrumente:

- Langfristige Förderung von Beschäftigung für arbeitsmarktferne erwachsene Hilfebedürfte (Beschäftigungszuschuss entsprechend dem JobPerspektive-Gesetz),
- ‚ganzheitliche Integrationsleistung' zur unterbrechungsfreien Betreuung durch Träger,
- Einjähriger Qualifizierungszuschuss für Arbeitgeber bei Einstellung von ArbeitnehmerInnen unter 25 Jahren ohne Berufsausbildung,
- Wiederausschreibung des modularen und flexiblen Trainingscenters ‚Fit für den Job'
- Entwicklung eines Modells zur sozialverträglichen Arbeitnehmerüberlassung für Kunden mit Vermittlungshemmnissen
- Planung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zur Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
- Beginn einer differenzierten Erfassung und Analyse der persönlichen und wirtschaftlichen Gesamtsituation der Bedarfsgemeinschaften zur Identifizierung geeigneter Maßnahmen
- Vergabe von zwei Projekten zur individuellen Unterstützung selbständiger und gründungswilliger Kunden.

Im Bereich unmittelbarer Vermittlungsangebote und begleitender Hilfen sieht das Integrationsprogramm 2008 u.a. folgendes vor:

- Höhere finanzielle Mittel für Vermittlungsgutscheine, Eingliederungszuschüsse, Bewerbungskosten und Mobilitätshilfen,
- Neubeauftragung der ProVeedel Job-Börsen zur Unterstützung der Arbeitsvermittlung,
- Ausbau des Programms ‚Neue Arbeit Köln' (Schaffung neuer Arbeitsplätze mit einer Mindestdauer von zwei Jahren in diversen Tätigkeitsfeldern, v.a. zur Verbesserung des Wohnumfeldes),
- Einsatz einzelbetrieblicher Trainingsmaßnahmen.

Über zwei Drittel der ARGE-KundInnen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Daher soll die Qualifikation der ARGE-KundInnen gezielt verbessert werden durch den verstärkten Einsatz von Bildungsgutscheinen, Übungswerkstätten,

individuelle Anpassungsqualifizierung für in Aussicht stehende Arbeitsplätze, Gruppen-Trainingsmaßnahmen und der Eröffnung einer Möglichkeit, berufliche Abschlüsse modular und mit Einzelzertifikaten über längere Zeiträume hinweg zu erwerben.

Je nach Förderbedarf sind unterschiedliche kombinierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen möglich: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante (‚Integrationsjobs‘) und in der Entgeltvariante, die Programme ‚Wege in Arbeit‘ und ‚JobPerspektive‘. Für Jugendliche unter 25 Jahren besteht die Möglichkeit der Arbeit in einer ‚Sprungbrett‘-Maßnahme.

Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen (U25) steht der Erwerb eines Schul- oder Berufsabschlusses vor der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Der Übergang von der Schule in den Beruf ist für die ARGE Köln von hoher Bedeutung. Mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen, ausbildungsbegleitenden Hilfen und der Möglichkeit zur Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung werden Einstieg und Verbleib in einer Berufsausbildung gefördert. ‚AualiPlus‘, ‚Arbeiten und Lernen‘ und ‚Sprungbrett‘ sind Zielgruppenprojekte zum Nachholen eines Schulabschlusses. Mit dem Angebot der ‚Fachberatung‘ und dem Projekt ‚Ferry4You‘ werden Jugendliche mit komplexen psychosozialen oder schweren sozialen oder gesundheitlichen Problemen unterstützt. Sozialraumorientierte Maßnahmen werden zunehmend wichtiger.

Entsprechend der Vermittlungshemmnisse gibt es für bestimmte Zielgruppen zusätzlich spezialisierte Maßnahmen wie Sprachförderungsangebote, multikulturelle Beratungsmöglichkeiten, zielgruppenspezifische Qualifizierungen für MigrantInnen. Ein Alphabetisierungsprojekt mit sozialräumlicher Orientierung richtet sich nicht nur an MigrantInnen. Für Alleinerziehende erschließt die ARGE Möglichkeiten zur Teilzeitausbildung. Drogenabhängigen Menschen steht die Qualifizierungsmaßnahme ‚Brücke zur Arbeit‘ offen, sowie das Projekt ‚Zweiradwerkstatt 180°‘, welches einen niederschwelligen Arbeitseinstieg eröffnet.

Im Rahmen der kommunal flankierenden Leistungen werden flankierende Angebote entwickelt, die für die jeweilige Zielgruppe die Integration in Arbeit erleichtern und effektiver gestalten soll. Ein neues Angebot ergänzend zur Schuldnerberatung ist beispielsweise der sog. ‚Haushaltsführerschein‘. Dieses Angebot soll bei GrundsicherungsbezieherInnen die Kompetenz des Wirtschaftens mit geringem Einkommen erhöhen.

4.5.3.4. Agentur für Arbeit Köln[80]

Nachdem im Jahr 2007 die Arbeitslosigkeit in Köln um 8,2% gesunken war, wurde auch für das Jahr 2008 ein weiterer Rückgang der Arbeitslosigkeit angestrebt. Dabei standen folgende Maßnahmen im Fokus:

- Jugendlichen mit schwächeren Schulleistungen bei der Lehrstellensuche unterstützen und Lehrabbrüchen vorbeugen durch Praktika und ausbildungsbegleitende Nachhilfe,
- Rehabilitanden/Schwerbehinderte, BerufsrückkehrerInnen, Geringqualifizierte, MigrantInnen und junge Menschen unter 25 Jahren ohne Ausbildung für eine Beschäftigung qualifizieren,
- Fachkräftebedarf der Betriebe durch schnelle Vermittlung, Qualifikation, Ausbildung und überregionale Rekrutierung möglichst rasch decken,
- Arbeitslosigkeit vorbeugen durch Förderung von innerbetrieblicher Weiterbildung von Älteren und gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen (Programm WeGebAU),
- Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen durch möglichst frühzeitige Intervention: Beratung, Bewerbungstrainings und Qualifizierungsangebote für Beschäftigte, die gekündigt wurden bzw. in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen,
- Arbeitgeberservice verbessern durch branchenspezialisierte AnsprechpartnerInnen, die passende BewerberInnen für vakante Arbeitsstellen und Ausbildungsstellen vorschlägt.

4.5.4. Umsetzung

a) Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III

Im Jahr 2007 gab es in Köln 48.444 Zugänge in die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III, rd. 47.600 Abgänge und einen durchschnittlichen Bestand von rd. 12.600 Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III. Es wurden für die aktive Arbeitsmarktpolitik nach SGB III 52,9 Mio. Euro ausgegeben, bei einem durchschnittlichen Bestand von 6.025 geförderten Personen in den Maßnahmen. 30% des durchschnittlichen TeilnehmerInnen-Bestands nahmen an Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungschancen in den ersten Arbeitsmarkt teil, 55% erhielten beschäftigungsbegleitende Maßnahmen und gut 13% nahmen an einer geförderten Berufsausbildung teil (siehe Tabelle 25).

Ausgehend von den durchschnittlichen Bestandszahlen wurden also 32% der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III durch Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert.[81] Es zeigt sich, dass verschiedene Zielgruppen unterschiedlich intensiv gefördert werden: So werden

[80] Vgl. Arbeitsmarktprogramm 2008, übermittelt per E-Mail durch den Pressesprecher der BA Köln.

[81] Wie in Österreich auch sind in der Arbeitslosenstatistik die MaßnahmenteilnehmerInnen herausgerechnet. Für eine Anteilsrechnung muss daher im Nenner die Zahl der Arbeitslosen mit der Zahl der MaßnahmenteilnehmerInnen addiert werden.

im Schnitt 47% des U25-Bestands gefördert, aber nur 20% der Langzeitarbeitslosen, 21% der Schwerbehinderten, 21% der Älteren, 26% der BerufsrückkehrerInnen und 23% der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund.[82] Die einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden je nach Zielgruppe unterschiedlich häufig eingesetzt: Langzeitarbeitslose erhalten besonders häufig beschäftigungsbegleitende Leistungen, Schwerbehinderte und Ältere Maßnahmen, die ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern sollen und Jugendliche/junge Erwachsene erhalten besonders häufig geförderte Berufsausbildungen.

Tabelle 25: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (Köln, SGB III)

	insgesamt	Spezielle Zielgruppen					
		Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte/ Gleich-gestellte	Ältere (50 Jahre und älter)	Berufs-rückkehrer-Innen	Personen mit Migrations-hintergrund	Unter 25 Jahre
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	30%	31%	53%	47%	36%	42%	13%
B. Beschäftigungs-begleitende Leistungen	55%	69%	41%	50%	60%	55%	22%
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	2%
D. Förderung der Berufsausbildung	13%	<1%	6%	<1%	<1%	<1%	60%
E. Sonstige Leistungen	1%	1%	1%	2%	4%	2%	3%
Summe (A,B,C,D,E)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Summe (A,B,C,D,E), n	6.025	532	165	907	64	926	1.290

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen).

Die detailliertere Analyse der Verteilung der SGB III - Maßnahmen auf spezifische arbeitsmarktpolitische Zielgruppen (Tabelle 26) zeigt, dass die Eignungsfeststellung besonders häufig bei Personen mit Migrationshintergrund, Jugendlichen/jungen Erwachsenen und Älteren eingesetzt wird. Die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung erfolgt besonders häufig bei Älteren und Personen mit Migrationshintergrund, aber auch bei Langzeitarbeitslosen und Unter-25-Jährigen. Eingliederungszuschüsse gibt es verstärkt für Ältere, Personen mit Migrationshintergrund und Junge. Ausschließlich Unter-25-Jährige erhalten auch eine geförderte Berufsausbildung.

Fast ein Viertel der Ausgaben wurde zur Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt eingesetzt, der Großteil davon für berufliche Weiterbildung. Gut zwei Drittel der Ausgaben wurden für Beschäftigungsbegleitende Leistungen aufgewendet und zwar v.a. für Gründungszuschuss (41%), Existenzgründungszuschuss (10%) und Eingliederungs-zuschuss (7%). Wiederum nur ein halbes Prozent ging in beschäftigungsschaffende

[82] Die Zuordnung zu einer Zielgruppe ist nicht disjunkt, d.h. mehrfache Zuordnungen derselben Person sind möglich.

Maßnahmen. Für die Förderung der Berufsausbildung wurden knapp 9% der Ausgaben verwendet.

Der Vergleich der Kölner Eingliederungsbilanz mit jener Westdeutschlands zeigt folgende Besonderheiten: Für berufliche Weiterbildung und v.a. den Gründungszuschuss werden in Köln größere Anteile der Ausgaben verwendet, für außerbetriebliche Berufsausbildung für Benachteiligte wird ein deutlich kleinerer Anteil als in Westdeutschland ausgegeben.

Wie in München, werden auch in Köln außerbetriebliche Ausbildungen weniger lang gefördert (14 Monate statt 20 Monaten in Westdeutschland) und auch die durchschnittlichen Ausgaben je TeilnehmerIn und Monat sind geringer (788 Euro statt 1074 Euro). Über alle Maßnahmen gemessen dauern im Schnitt die Leistungen nach SGB III in Köln geringfügig weniger lang im Vergleich zu Westdeutschland. Allerdings sind die durchschnittlichen Ausgaben pro Monat und TeilnehmerIn im Schnitt etwas höher.

Tabelle 26: Eingliederungsbilanz nach §11 SGB III: Köln (Auszug)

	Ausgaben		Geförderte Personen						
	in 1000€	in % von insgesamt	Bestand insgesamt (absolut)	Langzeit-arbeitslose[1]	Schwer-behinderte[2]	Ältere[3]	Berufsrück-kehrerInnen[4]	Migrations-hintergrund[5]	U25[6]
			Relativwerte (% von Bestand insgesamt)						
Durchschnittlicher Bestand Arbeitslose Rechtskreis SGB III			12.618	16,9	4,9	27,6	1,4	24,0	11,4
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	12.419	23,5	1.819	9,0	4,7	23,7	1,3	22,9	9,2
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	745	1,4	-	-	-	-	-	-	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	1.607	3,0	293	4,8	2,5	14,7	0,6	24,4	18,1
Berufliche Weiterbildung	8.918	16,9	939	7,7	4,4	17,9	1,7	17,9	4,8
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	19	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	8.898	16,8	-	-	-	-	-	-	-
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	467	0,9	108	4,3	15,1	0,7	-	-	26,2
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	29	0,1	-	-	-	-	-	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	439	0,8	-	-	-	-	-	-	-
Sonst. allgem. Leist. z. Teilhabe beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-	-	-	-	-	-	-	-
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	3	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	1	0,0	-	-	-	-	-	-	25,0
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 Abs. 1-3 SGB III)	305	0,6	418	14,8	4,8	42,1	1,0	33,3	9,9
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	372	0,7	60	16,9	0,8	71,1	1,1	21,0	1,0
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (Restabw.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	35.456	67,1	3.303	11,0	2,0	13,9	1,2	16,2	8,8
Mobilitätshilfen (Zuschuss und Darlehen)	869	1,6	-	-	-	-	-	-	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. behind. Menschen am Arbeitsleben	9	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Eingliederungszuschüsse	3.601	6,8	317	9,9	0,7	36,0	0,9	16,5	13,6
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	1.008	1,9	85	3,8	8,9	24,7	-	-	42,8
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	334	0,6	71	0,8	12,8	4,1	-	-	85,7
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	121	0,2	8	5,9	-	6,9	2,0	24,7	18,8
Arbeitsentgeltzuschuss bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter	239	0,5	19	-	2,6	17,0	-	41,0	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	644	1,2	44	3,2	22,7	5,9	-	23,1	75,4
Überbrückungsgeld bei Aufn. einer selbst. Tätigkeit (Restabw.)	2.115	4,0	67	13,5	3,1	13,9	2,5	17,5	1,1
Existenzgründungszuschüsse	5.124	9,7	1.178	22,4	0,7	11,2	2,2	20,1	5,5
Gründungszuschuss	21.384	40,5	1.514	3,5	1,8	11,5	0,5	12,4	3,3
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	240	0,5	26	4,5	1,0	8,6	-	24,6	79,2
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Zuschuss)	240	0,5	26	4,5	1,0	8,6	-	24,6	79,2
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Strukturanpassungsmaßnahmen allgem. (Restabw.)	-	-	0	-	-	-	-	-	-
D. Förderung der Berufsausbildung	4.549	8,6	803	-	1,3	-	-		96,9
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	3.957	7,5	693	-	1,5	-	-	-	96,8
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	1.463	2,8	390	-	1,8	-	-	-	94,7
außerbetriebliche Ausbildung	2.278	4,3	241	-	0,9	-	-	-	99,3
Übergangshilfen	16	0,0	14	-	4,3	-	-	-	98,8
Aktivierungshilfen	-	-	0	-	-	-	-	-	-
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	185	0,4	49	-	1,0	-	-	-	100,0
Einstiegsqualifizierung	36	0,1	31	-	-	-	-	-	99,5
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	557	1,1	79	-	0,6	-	-	-	97,1
E. Sonstige Leistungen	197	0,4	74	6,4	2,1	20,0	3,3	24,2	44,6
Freie Förderung gem. § 10 SGB III	197	0,4	74	6,4	2,1	20,0	3,3	24,2	44,6
davon: **Eingliederungstitel**	22.416	42,4							
Weitere Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung	1.822	3,4							
Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit	28.623	54,1							

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Fortsetzung von Tabelle 26

	Durchschnitte Durchschnittl. Ausgaben [7] (in Euro)	Dauer der Leistung [8] Ø in Monaten[8]
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern		
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	80	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	454	0,5
Berufliche Weiterbildung	782	4,6
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	-	-
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	-	12,9
und zwar: Unterhaltsgeld (Restabw.)	-	-
Kosten der beruflichen Weiterbildung	-	-
Sonst. allgem. Leist. z. Teilhabe beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	52	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	102	2,8
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 Abs. 1-3 SGB III)	61	2,7
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	514	2,2
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen (Restabw.)		
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen		
Mobilitätshilfen (Zuschuss und Darlehen)	1.039	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. behind. Menschen am Arbeitsleben	2.841	-
Eingliederungszuschüsse	946	3,8
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	-	-
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	1.200	3,9
Arbeitsentgeltzuschuss bei beruflicher Weiterbildung Beschäftigter	1.045	3,1
Personal-Service-Agentur (PSA)	1.218	3,3
Überbrückungsgeld bei Aufn. einer selbst. Tätigkeit (Restabw.)	2.627	6,0
Existenzgründungszuschüsse	362	28,0
Gründungszuschuss	1.177	9,1
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Zuschuss)	768	4,3
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-
Strukturanpassungsmaßnahmen allgem. (Restabw.)	-	34,1
D. Förderung der Berufsausbildung		
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	-	10,9
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	313	10,7
außerbetriebliche Ausbildung	788	14,4
Übergangshilfen	96	5,3
Aktivierungshilfen	-	-
Sozialpäd. Begl.bei Berufsausbildungsvorbereitung	-	9,0
Einstiegsqualifizierung	-	-
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	-	1,7
E. Sonstige Leistungen	222	4,4
Freie Förderung gem. § 10 SGB III	0	0,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Anmerkungen

[1] „Langzeitarbeitslose“ sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 SGB III).

[2] „Schwerbehinderte“ sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 1 SchwbG), einschließlich Gleichgestellte.

[3] „Ältere“ sind Personen im Alter von 50 Jahren und älter.

[4] „BerufsrückkehrerInnen“ sind nach § 20 SGB III „Frauen und Männer, die
1. ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
2. in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen“.

[5] „Personen mit Migrationshintergrund“, wobei das Merkmal „mit Migrationshintergrund" all die Förderfälle zusammenfasst, die zum Zeitpunkt des Förderbeginns als Ausländer oder als Spätaussiedler gekennzeichnet sind und solche, die dies zum Zeitpunkt des Förderbeginns nicht sind, aber innerhalb der BA-Geschäftsdaten seit Beginn der Arbeits- / Ausbildungssuche (max. seit 12/1996) einmal als Ausländer oder Spätaussiedler gekennzeichnet waren.

[6] U25 sind alle Personen unter 25 Jahren.

[7] Durchschnittliche monatliche Ausgaben dividiert durch durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestand.

[8] Bei der dort ausgewiesenen Dauer handelt es sich um die statistische durchschnittliche Förderdauer, auf Basis der Austritte eines Berichtsjahres und deren Förderbeginn und -ende ermittelt.

Erklärung der Symbole

- nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3

Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

Eingliederungsquoten im Rechtskreis SBG III

Im Durchschnitt befinden sich in Köln sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme 42% der TeilnehmerInnen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (siehe Tabelle 27). Werden die Maßnahmen zur Förderung einer selbständigen Erwerbstätigkeit – sinnvollerweise – nicht mitberücksichtigt, liegt die Eingliederungsquote (EQ) bei 46%. Dies ist ein im Vergleich zu Gesamt-Westdeutschland (54%) ein weniger erfolgreiches Ergebnis, auch die Münchner Gesamt-Eingliederungsquote liegt knapp über jener von Köln. Langzeitarbeitslose (34%), Ältere (33%), WiedereinsteigerInnen (35%) und vor allem Schwerbehinderte (25%) erzielen noch deutlich geringere Eingliederungsquoten. Bei Personen mit Migrationshintergrund liegt der Integrationserfolg mit einer EQ von 45% ungefähr im Durchschnitt.

Aus den auf Seite 134 genannten Gründen ist ein Vergleich der Eingliederungsquoten nach Maßnahmen nicht sinnvoll. Es zeigt sich aber auch in Köln, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente bei den einzelnen Zielgruppen jeweils unterschiedlich erfolgreich sind und zwar nach demselben Muster wie in München. Es lassen sich dennoch einige Kölner Besonderheiten beobachten: Die sog. Freie Förderungen erzielen speziell gute Erfolgsquoten und zwar ganz besonders bei Älteren und Langzeitarbeitslosen. Auch die sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitungen für Benachteiligte scheint sich in Köln zu bewähren. Im Gegensatz zu München hat Köln bei der beruflichen Weiterbildung behinderter Menschen eine sehr geringe Eingliederungsquote. Auch die ohnehin knapp bemessenen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erzielen in Köln nur eine sehr niedrige Erfolgsquote.[83]

[83] Allerdings sollten diese Ergebnisse aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht überbewertet werden.

Tabelle 27: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB III nach Zielgruppen (Köln)

		Insgesamt	Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte	Ältere	Berufs-rückkehrer-Innen	TN mit Migrationsh.
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**01**	**42**	**26**	**24**	**25**	**30**	**41**
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	02	**39**	26	22	24	27	39
Berufliche Weiterbildung	03	**54**	29	31	33	36	56
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	04	**28**	-	-	50	100	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	05	**50**	-	-	-	-	-
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 Abs. 1-3 SGB III)	06	**34**	21	16	20	17	36
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	07	**30**	31	-	23	0	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	**08**	**38**	**30**	**16**	**41**	**47**	**32**
Beschäftigungsbegleitende Leistungen ohne Zeilen 17,18,19	**09**	**76**	**83**	**26**	**78**	**77**	**78**
Eingliederungszuschüsse	10	**84**	84	-	82	75	90
Eingliederungszusch. f. bes. betr. Schwerbeh. Menschen	11	**69**	-	-	56	100	-
Zus. an AG zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	12	**50**	-	-	56	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	13	**71**	100	-	0	-	67
Einstellungszuschuss bei Vertretung	14	**100**	-	-	-	-	-
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	15	**100**	-	100	-	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	16	**48**	0	18	57	-	52
Überbrückungsgeld	17	**24**	22	8	15	39	19
Existenzgründungszuschüsse	18	**27**	24	15	18	29	16
Gründungszuschuss	19	**53**	0	0	14	100	17
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**20**	**33**	**50**	**0**	**56**	**-**	**33**
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	21	**31**	50	0	50	-	30
Beschäftigung schaffende Infrastruktur-maßnahmen	22	**-**	-	-	-	-	-
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	23	**100**	-	-	100	-	-
D. Förderung der Berufsausbildung	**24**	**65**	**-**	**-**	**-**	**-**	**61**
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	25	**65**	-	-	-	-	61
davon: ausbildungsbegleitende Hilfen	26	**71**	-	-	-	-	100
außerbetriebliche Ausbildung	27	**44**	-	-	-	-	100
Übergangshilfen	28	**59**	-	-	-	-	55
Aktivierungshilfen	29	**-**	-	-	-	-	-
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	30	**78**	-	-	-	-	-
E. Sonstige Leistungen	**31**	**66**	**81**	**70**	**76**	**40**	**66**
Freie Förderung gem. § 10 SGB III	32	**66**	81	70	76	40	66
Summe (A,B,C,D,E)	33	**42**	29	23	30	35	40
Summe (A,B,C,D,E) ohne Zeilen 17, 18, 19	**34**	**46**	**34**	**25**	**33**	**35**	**45**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
- … nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3;
Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

b) Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II

Im Jahr 2007 lag der durchschnittliche Bestand an Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II in Köln bei rd. 47.600 Personen (siehe Tabelle 29). Es wurden 79,3 Mio. Euro für Eingliederungsleistungen ausgegeben, bei einem durchschnittlichen Bestand von rd. 13.700 Personen in Fördermaßnahmen. Mit knapp der Hälfte des durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestands und fast einem Viertel der Ausgaben nehmen in Köln die sogenannten Sonstigen Leistungen eine hervorragende Stellung ein. In Köln laufen unter diesem Instrument folgende Programme:[84] JobBörsen Programm, Neue Arbeit Köln, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (Sprungbrett, Wege in Arbeit, JobPerspektive, JobPromote, Brücke zur Arbeit, Ferry4You), Jugendbüros, sozialpädagogische Betreuung beim Nachholen des Schulabschlusses, Einzelfallförderungen wie Sprachkurse, Existenzgründungsberatung, Führerscheine, Kurzqualifizierungen etc.

Auch die Beschäftigung schaffenden Maßnahmen im SGB II nehmen in Köln mit 31% des durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestands und 49% der Ausgaben eine deutlich wichtigere Rolle ein als im Rechtskreis SGB III. Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt beanspruchen 10% des durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestands, Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen 8% und geförderte Berufsausbildungen gut 1%.

Im Vergleich zum Rechtskreis SGB III kann im Rechtskreis SGB II ein relativ großer Teil der Arbeitslosen einer der folgenden Zielgruppen zugeordnet werden: Langzeitarbeitslose (55%), Schwerbehinderte/Gleichgestellte (4%), Ältere (23%), BerufsrückkehrerInnen (2%), Personen mit Migrationshintergrund (40%) und Unter-25-Jährige (6%).

Im Schnitt sind im Jahr 2007 insgesamt 22% der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II in einer Maßnahme. Vergleicht man diese Verteilung der Arbeitslosen mit der Verteilung der Leistungen auf diese Zielgruppen, so wird deutlich, dass Jugendliche besonders intensiv gefördert werden (40% des Arbeitslosenbestands sind in einer Maßnahme). Langzeitarbeitslose (15%) und Schwerbehinderte (18%) sind demgegenüber unterdurchschnittlich proportional in den Maßnahmen vertreten. Je nach Zielgruppe werden die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente auch jeweils unterschiedlich intensiv eingesetzt: Schwerbehinderte und Ältere sind besonders häufig in beschäftigungsschaffenden Maßnahmen, WiedereinsteigerInnen in sonstigen Maßnahmen und Jugendliche/junge Erwachsene sind die einzigen in geförderten Berufsausbildungen (siehe Tabelle 28).

[84] Quelle: Dokumentation der Fachtagung ‚Weiterbildung: Gute Angebote, schlechte Nachfrage?' Online unter http://www.bildung.koeln.de/materialbibliothek/dokus/ft07/Gramm.pdf.

Tabelle 28: Verteilung des durchschnittlichen Bestands in die Maßnahmenbereiche (Köln, SGB II)

	insgesamt	Spezielle Zielgruppen					
		Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte/ Gleich-gestellte	Ältere (50 Jahre und älter)	Berufs-rückkehrer-Innen	Personen mit Migrations-hintergrund	Unter 25 Jahre
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	10%	12%	9%	8%	14%	9%	7%
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	8%	8%	8%	8%	5%	6%	7%
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	32%	30%	44%	43%	21%	31%	33%
D. Förderung der Berufsausbildung	1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	9%
E. Sonstige Leistungen	49%	50%	39%	42%	60%	54%	44%
Summe (A,B,C,D,E)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Summe (A,B,C,D,E), n	13.677	4.639	415	2.140	199	6.044	1.840

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (eigene Berechnungen).

Während München in Relation zu Gesamtdeutschland besonders viel in die berufliche Weiterbildung der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II investiert (23% der Ausgaben), sind es in Köln besonders wenig (6%; Westdeutschland 13%). Zum Ausgleich verwendet Köln einen sehr hohen Anteil des Budgets für Arbeitsgelegenheiten (49%, Westdeutschland 33%), auch für die sogenannten sonstigen Leistungen wird mehr aufgewendet (23%, versus 18% in Westdeutschland). Während die Arbeitsgelegenheiten mit 781 Euro pro TeilnehmerIn und Monat relativ teuer sind (Westdeutschland 445 Euro), sind die in Köln angebotenen sonstigen Leistungen mit 706 Euro (Westdeutschland durchschnittlich 1.144 Euro) relativ günstig, die hohen Ausgaben resultieren somit aus den hohen TeilnehmerInnenzahlen. In die Förderung der Berufsausbildung geht nur ein kleiner Teil der Ausgaben, nämlich knapp 1% (Westdeutschland 5%).

Tabelle 29: Eingliederungsbilanz nach §54 SGB II: Köln (Auszug)

	Ausgaben		Geförderte Personen						
	in 1.000 €	in % von insgesamt	Bestand insgesamt (absolut)	Langzeit-arbeitslose[1]	Schwer-behinderte[2]	Ältere[3]	Berufsrück-kehrerInnen[4]	Migrations-hintergrund[5]	U25[6]
				Relativwerte (% von Bestand insgesamt)					
Arbeitslose Rechtskreis SGB II			47.571	55,3	4,1	23,1	1,7	40,1	5,8
Leistungen zur Eingliederung in Arbeit insgesamt	79.290	100,0	13.677	33,9	3,0	15,6	1,5	45,2	13,5
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	11.733	14,8	1.382	40,4	2,6	12,3	2,0	42,3	9,1
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	407	0,5	-	-	-	-	-	-	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	1.734	2,2	304	35,3	2,3	8,8	1,9	42,4	26,6
Berufliche Weiterbildung	4.947	6,2	569	36,4	1,7	6,5	2,2	37,4	4,0
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	380	0,5	48	21,5	10,9	-	-	-	24,3
Teilnahmekosten f. Maßn. z. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	2.989	3,8							
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	0	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	1	0,0	-	31,8	31,8	-	-	-	-
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	681	0,9	348	51,2	3,1	22,1	1,5	52,1	0,2
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	232	0,3	111	49,0	2,5	27,1	3,7	36,1	8,7
(eingelöste) Vermittlungsgutscheine	362	0,5	-	-	-	-	-	-	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	9.534	12,0	1.102	34,0	3,1	14,7	0,9	35,9	11,3
Mobilitätshilfen	347	0,4	-	-	-	-	-	-	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	3	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Eingliederungszuschüsse	7.362	9,3	801	33,1	1,4	16,5	0,7	33,1	12,7
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	569	0,7	50	32,2	22,2	10,4	-	-	8,8
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	35	0,0	11	-	14,7	0,7	-	-	85,3
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	303	0,4	29	31,3	2,3	9,4	-	44,2	2,6
Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 16 Abs. 2 SGB II)	198	0,2	-	-	-	-	-	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	2	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Einstiegsgeld (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 SGB II)	714	0,9	211	39,9	4,7	10,5	1,6	45,4	3,4
darunter: Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	362	0,5	202	41,1	2,5	9,8	1,7	45,0	3,3
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	38.912	49,1	4.300	32,6	4,2	21,3	1,0	42,9	14,3
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	-	-	.	-	-	-	-	-	-
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-	.	-	-	-	-	-	-
Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)	38.912	49,1	4.300	32,6	4,2	21,3	1,0	42,9	14,3
darunter: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante	19.506	24,6	3.511	36,8	4,6	21,0	1,0	43,5	16,8
darunter: Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs für Ältere			148	32,5	8,6	100,0	-		-
D. Förderung der Berufsausbildung	661	0,8	193	-	0,9	-	-	-	89,7
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	647	0,8	156	-	1,0	-	-	-	89,8
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	66	0,1	61	-	0,8	-	-	-	76,8
außerbetriebliche Ausbildung	509	0,6	77	-	1,4	-	-	-	98,6
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	72	0,1	17	-	-	-	-	-	100,0
Einstiegsqualifizierung	15	0,0	9	-	-	-	-	-	100,0
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	-	-	28	-	0,3	-	-	-	85,7
E. Sonstige Leistungen	18.450	23,3	6.700	34,4	2,4	13,3	1,8	48,7	12,0
sonstige weitere Leistungen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II)	18.450	23,3	6.700	34,4	2,4	13,3	1,8	48,7	12,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Fortsetzung von Tabelle 29

	Ausgaben je TN und Monat (in Euro) [7]	Dauer der Leistung [8] (in Monaten)
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern		
Unterstützung der Beratung und Vermittlung	87	-
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	486	1,2
Berufliche Weiterbildung	776	4,8
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	-	10,2
Teilnahmekosten f. Maßn. z. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben		
darunter: Unterst. d. Berat. u. Vermittl. für Rehabilitanden	5	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	46	3,0
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	163	0,6
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	174	4,2
(eingelöste) Vermittlungsgutscheine	-	-
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen		
Mobilitätshilfen	651	-
Mobilitätshilfen zur Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	412	-
Eingliederungszuschüsse	766	4,5
Eingliederungszuschüsse f. bes. betr. schwerbeh. Menschen	-	-
Zuschüsse an Arbeitgeber zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	887	5,4
Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (§ 16 Abs. 2 SGB II)	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	-	-
Einstiegsgeld (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 SGB II)	282	6,2
darunter: Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	149	6,2
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen		
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	-	1,5
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	-	-
Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)	781	4,5
darunter: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante	483	3,8
darunter: Bundesprogramm 30.000 Zusatzjobs für Ältere		
D. Förderung der Berufsausbildung		
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	-	8,3
darunter: ausbildungsbegleitende Hilfen	90	8,1
außerbetriebliche Ausbildung	553	9,3
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	-	9,0
Einstiegsqualifizierung	-	-
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	-	2,1
E. Sonstige Leistungen		
sonstige weitere Leistungen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II)	706	3,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Anmerkungen

[1] „Langzeitarbeitslose“ sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 SGB III).

[2] „Schwerbehinderte“ sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 1 SchwbG), einschließlich Gleichgestellte.

[3] „Ältere“ sind Personen im Alter von 50 Jahren und älter.

[4] „BerufsrückkehrerInnen“ sind nach § 20 SGB III „Frauen und Männer, die
1. ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und
2. in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen“.

[5] „Personen mit Migrationshintergrund“, wobei das Merkmal „mit Migrationshintergrund" all die Förderfälle zusammenfasst, die zum Zeitpunkt des Förderbeginns als Ausländer oder als Spätaussiedler gekennzeichnet sind und solche, die dies zum Zeitpunkt des Förderbeginns nicht sind, aber innerhalb der BA-Geschäftsdaten seit Beginn der Arbeits- / Ausbildungssuche (max. seit 12/1996) einmal als Ausländer oder Spätaussiedler gekennzeichnet waren.

[6] U25 sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren.

[7] Durchschnittliche monatliche Ausgaben dividiert durch durchschnittlichen TeilnehmerInnenbestand.

[8] Bei der dort ausgewiesenen Dauer handelt es sich um die statistische durchschnittliche Förderdauer, auf Basis der Austritte eines Berichtsjahres und deren Förderbeginn und -ende ermittelt.

Erklärung der Symbole

- nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3

Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

Eingliederungsquoten im Rechtskreis SBG II

Mit einer durchschnittlichen Eingliederungsquote von 25% weist die ARGE Köln etwas niedrigere Integrationserfolge auf (Westdeutschland gesamt ohne Daten der zkT: 28%). Insbesondere die Zielgruppen Langzeitarbeitslose (19%), Schwerbehinderte (17%), Ältere (18%) und WiedereinsteigerInnen (15%) weisen geringe Eingliederungsquoten auf. Personen mit Migrationshintergrund scheinen gegenüber diesen Zielgruppen leichter integrierbar (24%), insbesondere berufliche Weiterbildung erzielt hier eine sehr gute Eingliederungsquote (42%), während bei Schwerbehinderten und WiedereinsteigerInnen berufliche Weiterbildung nur selten (13% und 8%) zu einer Beschäftigung führt.

Tabelle 30: Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB II nach Zielgruppen (Köln)

		Insgesamt	Langzeit-arbeitslose	Schwer-behinderte	Ältere	Berufs-rückkehrer-Innen	TN mit Migrationsh.
A. Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern	**01**	**24**	**19**	**15**	**15**	**12**	**23**
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahmen	02	22	17	16	13	14	21
Berufliche Weiterbildung	03	37	34	13	29	8	42
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	04	12	-	-	0	-	-
Trainingsmaßnahmen (Reha)	05	0	-	-	-	-	-
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung (§ 37 SGB III)	06	11	8	0	0	-	10
Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen	07	21	16	0	15	-	19
B. Beschäftigungsbegleitende Leistungen	**08**	**59**	**59**	**57**	**59**	**47**	**62**
Beschäftigungsbegleitende Leistungen ohne Zeile 18	**09**	**68**	**69**	**70**	**69**	**53**	**71**
Eingliederungszuschüsse	10	68	69	68	69	50	71
Eingliederungszusch. f. bes. betr. Schwerbeh. Menschen	11	79	-	-	50	100	-
Zus. an AG zur Förd. d. Teilh. beh. Menschen am Arbeitsleben	12	33	-	-	0	-	-
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	13	68	80	100	100	-	88
Einstellungszuschuss bei Vertretung	14	-	-	-	-	-	-
Arbeitsentgeltzuschuss bei berufl. Weiterbildung Beschäftigter	15	-	-	-	-	-	-
Personal-Service-Agentur (PSA)	16	100	-	-	-	-	-
Einstiegsgeld (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 SGB II)	17	15	14	0	10	0	13
darunter: Einstiegsgeld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	18	14	15	0	10	0	12
C. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	**19**	**23**	**22**	**19**	**21**	**15**	**24**
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	20	50	-	-	-	-	-
Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen	21	-	-	-	-	-	-
Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II)	22	23	22	19	21	15	24
D. Förderung der Berufsausbildung	**23**	**51**	**-**	**-**	**-**	**-**	**38**
Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter	24	51	-	-	-	-	38
davon: ausbildungsbegleitende Hilfen	25	65	-	-	-	-	-
außerbetriebliche Ausbildung	26	28	-	-	-	-	100
Übergangshilfen	27	29	-	-	-	-	29
Aktivierungshilfen	28	-	-	-	-	-	-
Sozialpäd. Begl. bei Berufsausbildungsvorbereitung	29	60	-	-	-	-	-
E. Sonstige Leistungen	**30**	**23**	**14**	**15**	**14**	**14**	**22**
sonstige weitere Leistungen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II)	31	23	14	15	14	14	22
Summe (A,B,C,D,E)	32	25	19	17	18	15	24
Summe (A,B,C,D,E) ohne Zeile 18	**33**	**25**	**19**	**17**	**18**	**15**	**24**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
- … nicht vorhanden, Nachweis nicht sinnvoll oder Fallzahlen <3;
Graue Schrift bedeutet, dass der Wert auf eine Fallzahl <10 beruht.

4.6. Zusammenfassung und Resümee der deutschen Fallstudien

München ist von den hier analysierten Fallstudien wohl jene Stadt, die von Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen her am besten mit Wien vergleichbar ist. Im Vergleich zu Gesamtdeutschland ist die Arbeitsmarktperformance in München recht gut, auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen ist für deutsche Verhältnisse relativ gering. Köln hat demgegenüber ein deutlich massiveres Arbeitslosigkeitsproblem, neben der Arbeitslosenquote ist auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen sehr hoch. 63% der Arbeitslosen sind ohne Ausbildung, was für eine Stadt, die als Dienstleistungszentrum gilt, wohl große Herausforderungen in der Vermittlung der Arbeitslosen mitbringt.

Ausgaben im Rechtskreis SGB III und SGB II im Jahr 2007

Vergleicht man die Ausgaben der Arbeitsagenturen nach der arbeitsmarktlichen Schwerpunktsetzung werden für die beiden Großstädte gemeinsame Abweichungen zur Vergleichsregion Westdeutschland sichtbar: In beiden Städten nimmt der Gründungszuschuss einen noch größeren Anteil der Ausgaben ein (41% und 43%) als in Westdeutschland (32%). Auf der anderen Seite wird in beiden Städten deutlich weniger für außerbetriebliche Ausbildungen für Jugendliche ausgegeben. Auch für das im SGB III relativ kleine Instrument der sogenannten sonstigen Leistungen wird in den beiden Städten weniger ausgegeben als im westdeutschen Durchschnitt. Für die berufliche Weiterbildung geben die Kölner und die Münchner Agentur jeweils etwas höhere Anteile ihres Etats aus.

Sowohl die ARGE Köln als auch die ARGE München setzen mit dem Instrument ‚Sonstige Leistungen' starke eigene Akzente in der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB II (in Köln 23% der eingesetzten Mittel, in München 28%, in Westdeutschland hingegen nur 18%). Ansonsten gibt es wenige gemeinsame Abweichungen der untersuchten Indikatoren der Eingliederungsbilanzen von Köln und München gegenüber Westdeutschland. Auffällig sind hingegen drei gegenläufige Trends bei den Masseninstrumenten, die auf deutlich unterschiedliche Schwerpunktsetzungen hinweisen: Für die berufliche Weiterbildung werden in Köln nur 6% der Ausgaben im SGB II aufgewendet, in München hingegen fast 23% (Westdeutschland 13%). Während in Köln (781 Euro) die Arbeitsgelegenheiten (bemessen an den durchschnittlichen Ausgaben je TeilnehmerIn und Monat) deutlich teurer sind als im westdeutschen Durchschnitt (445 Euro), sind sie in München billiger (322 Euro). Das wirkt sich auch auf die Anteile in den Ausgaben aus. Umgekehrt sind die in München angebotenen sonstigen Leistungen mit 2.249 Euro pro TeilnehmerIn und Monat sehr kostspielig, in Köln jedoch relativ billig (706 Euro, Westdeutschland 1.144 Euro).

Eingliederungsquoten 2007

Im Rechtskreis SGB III ist der Integrationserfolg 2007 – gemessen als Eingliederungsquote (Anteil der MaßnahmeteilnehmerInnen, die sich am Stichtag sechs Monate nach Austritt aus

der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden) – in beiden Großstädten verglichen mit Westdeutschland unterdurchschnittlich (48% und 46% versus 54%). Nur für die Gruppe der WiedereinsteigerInnen werden sowohl in München als auch in Köln überdurchschnittliche Ergebnisse erzielt. Mit Ausnahme der Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen, welche sowohl in Köln (39%) als auch in München (40%) sehr geringe Eingliederungsquoten erzielen (Westdeutschland 51%), sind für Köln und München auf Instrumentenebene keine gemeinsamen Abweichungen bei den EQ im Vergleich zu Westdeutschland erkennbar.

Die Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB II sind aufgrund des weniger integrationsnahen Klientels grundsätzlich niedriger als im Rechtskreis SGB III. Die ARGE Köln ist diesbezüglich mit einer Eingliederungsquote von 25% etwas weniger erfolgreich als die ARGE München (30%), welche sogar eine höhere Eingliederungsquote schafft als die Vergleichsregion Westdeutschland (28%). Beide ARGEn erreichen bei den Arbeitsgelegenheiten und bei der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung geringfügig höhere Eingliederungsquoten und bei den Eingliederungszuschüssen etwas niedrigere. Auffällig ist darüber hinaus, dass in beiden Städten mit beruflicher Weiterbildung bei den beiden Zielgruppen Schwerbehinderte und WiedereinsteigerInnen nur sehr geringe Eingliederungsquoten erreicht werden, bei den Personen mit Migrationshintergrund dafür relativ hohe.

Arbeitsmarktprogramm für das Jahr 2008

Die Agentur für Arbeit München setzte für 2008 verstärkt auf Weiterbildungsprogramme für Arbeitslose und geringqualifizierte ältere Beschäftigte, um zur Deckung des Fachkräftebedarfs beizutragen. Die ARGE München plante demgegenüber, das Projekt KompAQT zur Integration von Älteren, und die intensive Betreuung leistungsschwacher langzeitarbeitsloser Jugendlicher aufzuwerten und zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten am sog. Dritten Arbeitsmarkt zu schaffen. Mit dem Münchner kommunalen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm sollen v. a. die Beschäftigungsfähigkeit und Chancengleichheit von Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshindernissen und MigrantInnen mit Sprach- und Qualifikationsdefiziten verbessert und Langzeitarbeitslosigkeit behoben werden.

Auch im Arbeitsmarktprogramm der Agentur für Arbeit Köln wird im Jahr 2008 die Deckung des Fachkräftebedarfs als große Herausforderung gesehen, dementsprechend stehen Qualifizierungsprogramme im Vordergrund: Förderung der innerbetrieblichen Weiterbildung Älterer und Geringqualifizierter, Qualifizierung besonders förderungswürdiger arbeitsloser Personengruppen, ausbildungsbegleitende Nachhilfe für Lehrlinge mit schwachen Schulleistungen. Darüber hinaus soll durch Beratung, Bewerbungstrainings und Qualifizierungsangebote für Beschäftigte schon während der Kündigungsfrist die Dauer der Arbeitslosigkeit präventiv verkürzt werden.

Das Integrationsprogramm 2008 der ARGE Köln sieht höhere finanzielle Mittel für Vermittlungsgutscheine, Eingliederungszuschüsse, Bewerbungskosten und Mobilitätshilfen vor. Darüber hinaus soll das Programm ‚Neue Arbeit Köln' (Schaffung neuer Arbeitsplätze mit einer Mindestdauer von zwei Jahren in diversen Tätigkeitsfeldern, v.a. zur Verbesserung des Wohnumfeldes) ausgebaut und verstärkt einzelbetriebliche Trainingsmaßnahmen eingesetzt werden. Mit einem großen Maßnahmenspektrum für Jugendliche und junge Erwachsene versucht man zu verdeutlichen, dass für diese Zielgruppe der Erwerb eines Schul- oder Berufsabschlusses vor der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit steht. Sozialraumorientierte Maßnahmen gewinnen an Bedeutung. Kommunale Programme wie das Stadtverschönerungsprogramm (für arbeitslose Jugendliche) und das Startcenter NRW (für Gründungsinteressierte) ergänzen das arbeitsmarktpolitische Maßnahmenspektrum in Köln.

4.7. Amsterdam

Die Niederlande setzen sich aus zwölf Provinzen (‚*provinicies*', zugleich NUTS II) und 441 Gemeinden[85] (‚*gemeenten*', NUTS V) zusammen. Die Gemeinde Amsterdam ist die Hauptstadt der Niederlande[86] und hat am 1.1.2008 747.300 Einwohner. In der Agglomeration[87] Amsterdam leben über 1 Mio. Einwohner (1.028.261 Einwohner am 1.1.2008; vgl. CBS). Die Gemeinde Amsterdam gehört zur NUTS III Region ‚Groot-Amsterdam' (mit rund 1,2 Mio. Einwohnern am 1.1.2008) bzw. zur Provinz ‚Noord-Holland'. Amsterdam ist die größte Stadt der Niederlande. Amsterdam wird im Städteranking von MERCER im Hinblick auf Lebensqualität als erste Stadt der Niederlande auf Rang 13 gereiht.[88] Im Hinblick auf Infrastruktur rangiert Amsterdam im Mercer-Ranking ebenfalls als erste niederländische Stadt auf Rang 26.

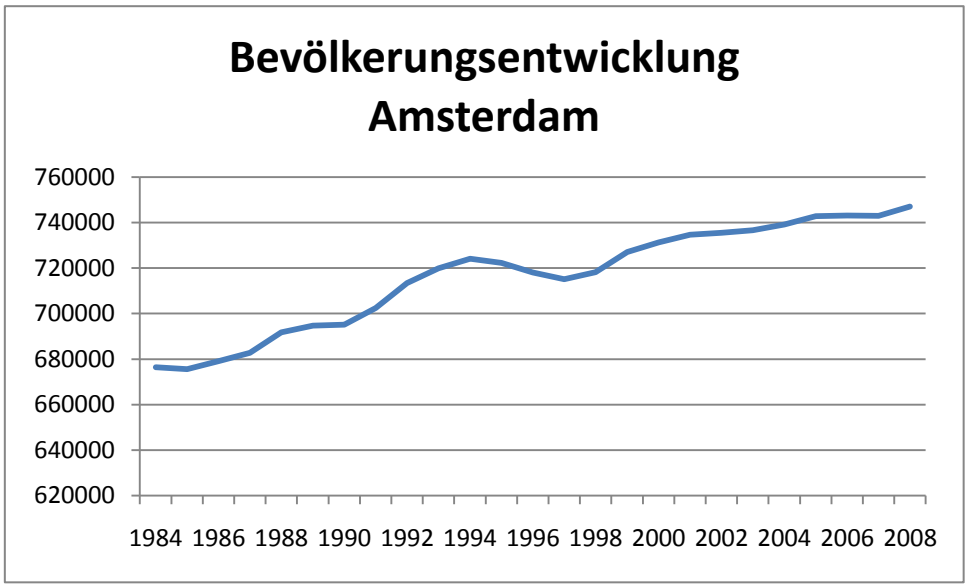
Einwohner (Zentrum)	747.290
Einwohner (Großraum)	Etwa 1 Mio.
Fläche in km^2	166
Bevölkerungsdichte pro km^2	4.509
unselbständig Beschäftigte am Beschäftigungsort (am 1.1.2008)	432.338
Arbeitslose (am 1.1.2008)	36.746
Arbeitslosenquote in % (am 1.1.2008)	9,3
Arbeitsplatzdichte	0,58
Saisondynamik	n.v.
Tertiärisierungsgrad	92,8
Beschäftigungswachstum in %	2,1
Zugangsquote	n.v.
Mismatch	n.v.
BRP in Euro pro Einw. 2006	48.300
BRP-Wachstum real 2006 gg. 2005 in %	2,4
BRP-Wachstum real 2000-2006 dn. jährl. in %	1,1
Anteil AusländerInnen in %	11,8
Anteil EU-AusländerInnen in %	3,6
Anteil AusländerInnen Drittstaaten in %	8,5
Anteil d. Arbeitslosen im Haupterwerbsalter in %	n.v.
Anteil der 15-64j. Bev. ohne Abschl. Sekundarstufe II in %	27
Anteil der 15-64j. Bev. mit tertiärer Ausbildung in %	41,5

Quelle: vgl. Kapitel 2.2, Tabelle 2 bis Tabelle 6.

[85] Vgl. CBS Web magazine, 27 January 2009; http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/dossiers/nederland-regionaal/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2666-wm.htm;
[86] Der Sitz der niederländischen Regierung ist in Den Haag.
[87] Kernstadt plus suburbanes Umland bzw. dicht besiedeltes Gebiet außerhalb der Stadtgrenze.
[88] Vgl. http://www.mercer.com/referencecontent.htm?idContent=1173105#Top_50_cities:_Quality_of_living; 2.7.2009

Amsterdam weist eine hohe Bevölkerungsdynamik mit, wanderungsbedingt, leicht positiver Wachstumstendenz auf. Seit Mitte der 1980er Jahre verzeichnete Amsterdam ein konstantes Bevölkerungswachstum (vgl. Abbildung 18). Der Bevölkerungsstand ist von rund 676.500 Einwohnern im Jahr 1984 auf rund 747.000 im Jahr 2008 angestiegen. Der Ausländeranteil von 11,8% (EU 3,6% bzw. Drittstaaten 8,5%) ist im Städtevergleich niedrig, was allerdings auch als Indiz auf eine relativ liberale Einbürgerungspraxis in früheren Jahren bewertet werden kann. Amsterdam weist im Städtevergleich den höchsten Anteil von Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit tertiärer Ausbildung auf. Der Anteil von Personen dieser Altersgruppe ohne Abschluss der Sekundarstufe II ist mit 27% geringfügig höher als in Wien, Linz und Graz.

Abbildung 18: Bevölkerungsentwicklung Amsterdam, 1984 bis 2008:



Quelle: CBS, Bevölkerung am 1. Jänner.

Nach Angaben der statistischen Abteilung der Gemeinde Amsterdam[89] Im Jahr 2008 waren 432.338 Personen in Amsterdam beschäftigt (inklusive AuspendlerInnen). Nach dem Labour Force Survey (Einwohner von Amsterdam) betrug die Beschäftigung im Jahr 2008 rund 374.600 bei 36.746 Arbeitslosen. Aus der Berechnung nach dem Labour-Force-Konzept resultiert eine Arbeitslosenquote von etwa 9,3% für 2008 (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Arbeitsmarktkennzahlen nach dem Labour-Force-Konzept

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Einwohner	738.763	742.951	743.027	743.104	747.290	756.347
Einwohner 15-64 Jahre	534.807	539.229	540.452	541.672	546.138	553.675
Arbeitsangebot (Labour Force)	387.500	386.700	388.500	390.300	396.500	397.500
Beschäftigte (Labour Force)	351.800	346.500	353.000	359.500	374.600	365.400
Arbeitslose (Labour Force)	51.648	51.500	46.832	39.923	36.746	38.752
Arbeitslosenquote nach Labour Force	13,3	13,3	12,1	10,2	9,3	9,7

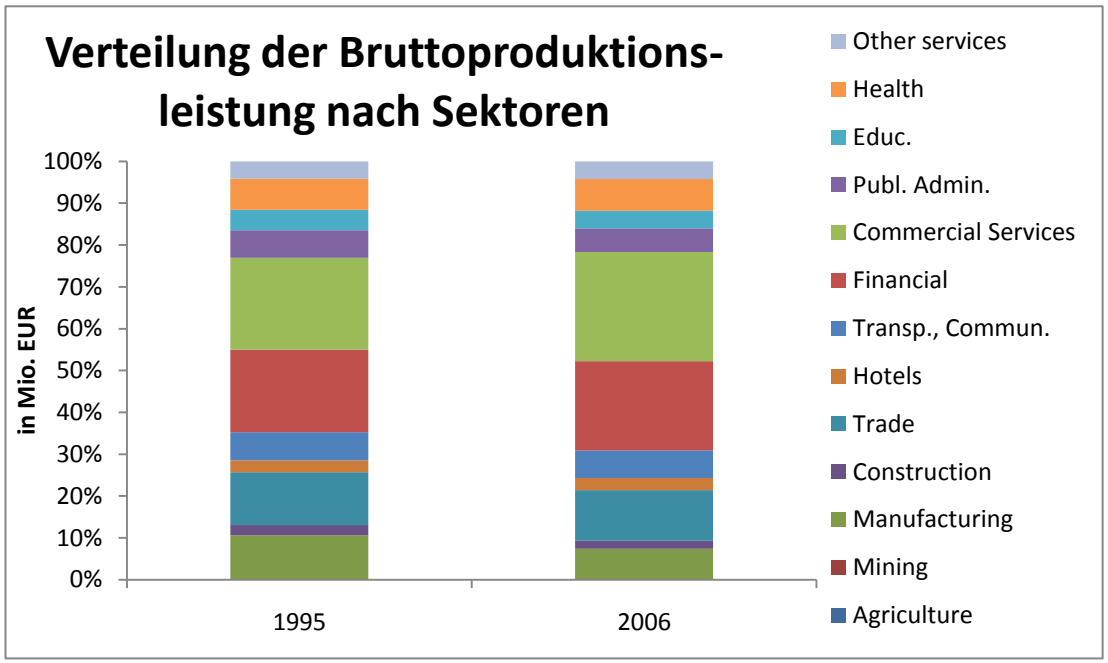
Quelle: Dienst Onderzoek en Statistiek.

[89] Vgl. Dienst Onderzoek en Statistiek, http://www.os.amsterdam.nl/tabel/13846/; 15.9.2009.

Anzumerken ist, dass die registrierte Arbeitslosigkeit mit etwa 29.500 Personen im Jahr 2008 deutlich unterhalb des Wertes nach dem Labour-Force-Konzept liegt. Die statistische Abteilung der Stadt Amsterdam beziffert die Quote der registrierten Arbeitslosen (Anzahl der nicht-beschäftigten Arbeitssuchenden) mit 6,7% im Jahr 2007 bzw. 7,1% im ersten Halbjahr 2008 (vgl. Dienst Onderzoek en Statistiek 2008). Die Arbeitsplatzdichte – im Sinne des Verhältnisses der Beschäftigung am Wohnort zu Einwohnern – liegt mit einem Wert von 0,6 knapp zwischen Wien (0,5) und Graz (0,7), aber relativ deutlich unterhalb des Werts von Linz. Die Stadt Amsterdam wies zuletzt eine positive Beschäftigungsdynamik auf. Das Beschäftigungswachstum betrug im Zeitraum 2007/2008 2,15%. Dies liegt über den Vergleichswerten der einbezogenen österreichischen Städte. Das reale Wachstum des BRP betrug im Zeitraum von 2000 bis 2006 pro Jahr durchschnittlich 1,13%, was einem im Städtevergleich eher niedrigen Wert darstellt. Anzumerken ist, dass das Niveau der Wirtschaftsleistung in Amsterdam mit einem BRP pro Einwohner im Jahr 2006 von rund 48.300 Euro zu den höchsten Werten im Städtevergleich zählt. Amsterdam weist im Städtevergleich den höchsten Tertiärisierungsgrad auf. Nach Angaben der statistischen Abteilung der Stadt Amsterdam entfielen von 423.338 Beschäftigten im Amsterdam am Stichtag 1.1.2008 401.184 Beschäftigte auf den Dienstleistungssektor (private Dienstleistungen inkl. Handel plus öffentliche Dienstleistungen). Daraus ergibt sich ein Tertiärisierungsgrad von rund 92,8% für das Jahr 2008.

Abbildung 19 zeigt die sektorale Verteilung der Produktionsleistung sowie deren Veränderung von 1995 auf 2006. Datenquelle ist hier nicht die statistische Abteilung der Gemeinde Amsterdam (vgl. oben), sondern das CBS. Die Ergebnisse beziehen sich auf die Agglomeration Amsterdam, sie inkludieren das städtische Umland.

Abbildung 19: Wirtschaftsstruktur nach Produktionsleistung, 1995/2006:



Quelle: CBS, Gross value added in Mio. Euro.

Die beiden nach Maßgabe der Produktionsleistung wichtigsten Sektoren sind demnach die unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie die Finanzdienstleistungen. Die Bedeutung der unternehmensbezogenen Dienstleistungen hat über den Beobachtungszeitraum 1995/2006 zugenommen. Betrug deren Anteil an der gesamten Produktionsleistung 1995 noch rund 22%, so ist dieser bis 2006 auf 26% angestiegen. Der Anteil der Finanzdienstleistungen blieb über den Beobachtungszeitraum nahezu konstant bei 19,7% im Jahr 1995 bzw. 21,4% im Jahr 2006. Der Produktionssektor hat in diesem Zeitraum hingegen relativ stark an Bedeutung verloren. Der Anteil an der Produktionsleistung betrug im Jahr 1995 noch 10,5%, im Jahr 2006 jedoch nur noch 7,2%. Abbildung 20 illustriert die Verteilung der unselbständig Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren. Analog zur Produktionsleistung sind die unternehmensbezogenen Dienstleistungen das wichtigste Beschäftigungsfeld in Amsterdam. Auf diesen Sektor entfielen 2006 rund 26,3% der Beschäftigung. Über den Beobachtungszeitraum hat die Bedeutung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen zudem stark zugenommen. Der Beschäftigungsanteil in diesem Sektor betrug 1995 rund 20,2%.

4.7.1. Arbeitsmarktsituation

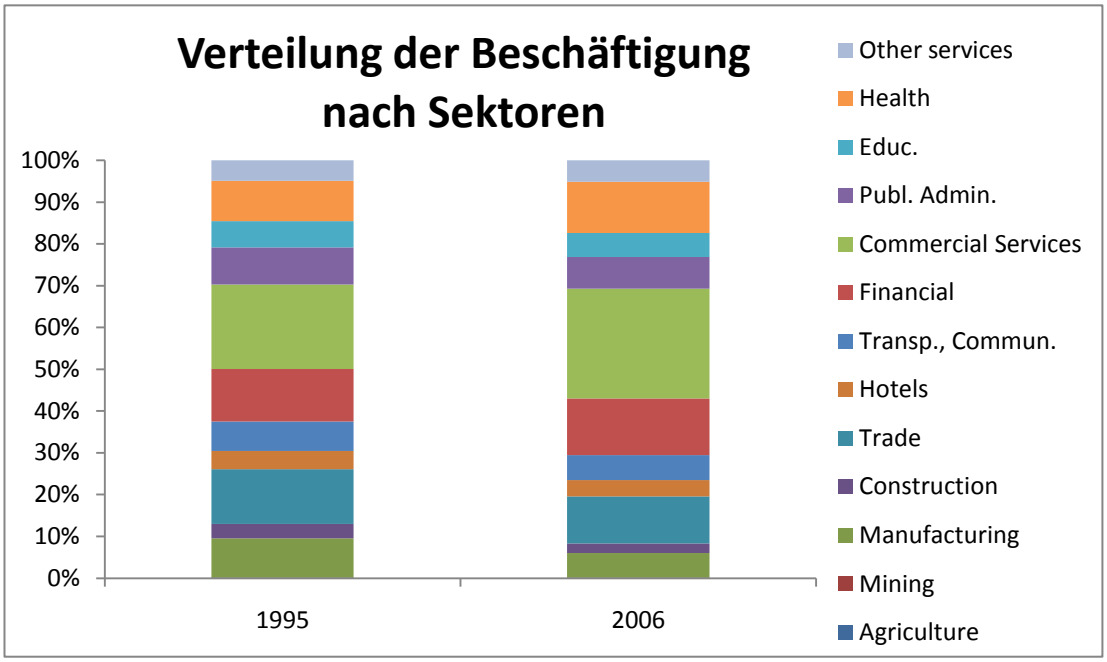
Nach Angaben der statistischen Abteilung der Gemeinde Amsterdam (vgl. Dienst Onderzoek en Statistiek 2008) wuchs die Beschäftigung in Amsterdam im Jahr 2007 um über 2%. Am stärksten wuchs die Beschäftigung im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in der Baubranche sowie in Hotellerie und Gastronomie. Generell stellt der Bereich der Finanzdienstleistungen einen der wichtigsten Beschäftigungssektoren dar (vgl.

Abbildung 20). Im Jahr 2006 entfielen 13,5% der unselbständigen Beschäftigung auf diesen Bereich. Der Finanzdienstleistungssektor ist zwar vergleichsweise wenig beschäftigungsintensiv (der Anteil an der gesamten Produktionsleistung in Amsterdam beträgt 21,4% bei einem Beschäftigungsanteil von 13,5%; vgl. oben), aber gegeben die Wirtschaftsstruktur von Amsterdam hat dieser Sektor auch aus beschäftigungspolitischer Sicht eine hohe Bedeutung. Dies erscheint insbesondere im Hinblick auf die gegenwärtige gesamtwirtschaftliche Situation relevant. Weitere wichtige Beschäftigungssektoren sind der Handel (Großhandel, Einzelhandel, Reparatur etc.) mit einem Beschäftigungsanteil von 11,2% im Jahr 2006 und das Gesundheits- und Sozialwesen (12,3%). Der Beitrag des Produktionssektors zur Gesamtbeschäftigung in Amsterdam hat über den Beobachtungszeitraum stark – von 9,4% im Jahr 1995 auf 5,9% im Jahr 2006 – abgenommen.

Nach Angaben der statistischen Abteilung (vgl. Dienst Onderzoek en Statistiek 2008) ist ein Anteil von 56% der registrierten Arbeitssuchenden nicht sofort vermittelbar und haben demnach Betreuungsbedarf. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an dieser Gruppe (‚*non-western minorities*‘, vgl. ebd.) ist überdurchschnittlich. Damit stark korreliert ist ein hoher Anteil von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau. Die Partizipationsrate von Personen über 55 Jahren hat sich im Zeitraum von 1997 bis 2007 fast verdoppelt.

Die statistische Abteilung der Gemeinde Amsterdam erkennt Tendenzen einer zunehmenden Verfestigung von Armut: Der Anteil der Haushalte, deren Einkommen das Existenzminimum nicht überschreitet, betrug im Jahr 2007 18%. Der Anteil der Haushalte, deren Einkommen über einen längeren Zeitraum von drei Jahren das Existenzminimum nicht überschreitet, an der Gruppe von Haushalten am Existenzminimum ist von 65% im Jahr 2002 auf 76% im Jahr 2007 gestiegen.

Abbildung 20: Wirtschaftsstruktur nach Beschäftigung, 1995/2006:



Quelle: CBS.

Der Stellenwert des Finanzdienstleistungssektors sowie der unternehmensbezogenen Dienstleistungen spiegelt sich in der Aufstellung der Unternehmen mit der größten Beschäftigtenzahl wieder. Unter den vierzig größten Unternehmen im Oktober 2008 befinden sich neun Unternehmen, die diesen Sektoren zuzurechnen sind, darunter etwa die ING Group oder die ABN AMRO Bank. Größter Arbeitgeber in Amsterdam ist der öffentliche Sektor und hier insbesondere die Gemeinde mit 16.400 MitarbeiterInnen. Zum öffentlichen Sektor zählen weiters der Polizeidienst mit 6.100 MitarbeiterInnen, 3.900 MitarbeiterInnen der UWV, 2.700 im Justizwesen und 2.100 im öffentlichen Finanzdienst. Ebenfalls von größerer Bedeutung ist der FuE- und Universitätsbereich.

Tabelle 32: Vierzig größte Unternehmen nach Anzahl der MItarbeiterInnen, Stand Oktober 2008

Beschäftigte	Organisation	Sektorenbezeichnung deutsch
16.400	Gemeente Amsterdam	Öffentlicher Sektor
13.200	ING-Groep	Finanz- u. Bankdienstleistungen
11.900	Universiteit van Amsterdam (incl. AMC)	FuE, Gesundheit
10.200	ABN Amro bank	Finanz- u. Bankdienstleistungen
8.100	Vrije Universiteit (incl. VU MC)	FuE, Gesundheit
6.100	Politie Amsterdam-Amstelland	Öffentlicher Sektor
4.400	Cordaan (incl. Amsterdam Thuiszorg)	Gesundheit
3.900	UWV	Öffentlicher Sektor
3.900	GVB	Transportwesen
3.500	IBM/Lotus	Großhandel
2.900	Ahold/Albert Heijn	Einzelhandel
2.700	Justitie (incl. gevangenis Overamstel)	Öffentlicher Sektor
2.700	Koninklijke TNT Post	Postdienstleistungen
2.600	Nuon	Energie
2.500	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	Gesundheit
2.300	Hogeschool van Amsterdam	FuE
2.300	ROC Amsterdam	FuE
2.200	De Telegraaf (incl. Distriq)	Verlags- u. Druckereiwesen
2.200	Fontis (ouderenzorg)	Gesundheit
2.200	NS groep	Transportwesen
2.100	Delta Lloyd	Finanz- u. Bankdienstleistungen
2.100	Belastingdienst (incl. douane)	Öffentlicher Sektor
2.000	Maxeda (Bijenkorf, V&D, Praxis etc.)	Einzelhandel
2.000	Lucas/Andreasziekenhuis	Gesundheit
1.700	Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis	Gesundheit
1.700	De Nederlandsche Bank	Finanz- u. Bankdienstleistungen
1.700	Price Waterhouse Coopers Accountants	Unternehmensbezogene Dienstleistungen
1.600	Fortis bank	Finanz- u. Bankdienstleistungen
1.600	ISS Facility Services Noord West	Gebäudemanagement
1.500	Accenture B.V.	Telekommunikation
1.500	Pink Roccade/Getronics	Telekommunikation
1.400	KPN/Telfort	Telekommunikation
1.400	CSU Cleaning Services	Gebäudemanagement
1.400	Slotervaart Ziekenhuis	Gesundheit
1.400	Reed Elsevier	Verlags- u. Druckereiwesen
1.100	Achmea bv	Finanzdienstleistungen und Gesundheit
1.100	Shell	Produktion
1.100	Waternet	Wasser- und Energieversorgung
1.000	Rabobank	Finanz- u. Bankdienstleistungen
1.000	Deloitte Accountants	Unternehmensbezogene Dienstleistungen

Quelle: Risseuw und Theeuves 2009:14 sowie Dienst O+S.

Im Oktober 2008 setzt sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Amsterdam aus 542.000 Personen zusammen (vgl. Risseuw und Theeuves 2009). Hiervon sind rund 72% oder 390.000 Personen erwerbstätig. Von diesen erwerbstätigen Personen sind wiederum rund 360.000 Personen beschäftigt und rund 31.000 Personen arbeitslos.

Tabelle 34 setzt die Zahl der nach Amsterdam einpendelnden Personen in Relation zur Zahl der Arbeitsplätze in Amsterdam. In Amsterdam bestehen demnach (vgl. Risseuw und Theeuves 2009:15) 449.000 Arbeitsplätze, fast 40% hiervon entfallen auf Personen, die nicht in Amsterdam wohnen. 176.000 EinpendlerInnen stehen 98.000 AuspendlerInnen gegenüber.

Tabelle 33: Berufsbevölkerung nach Arbeitsmarktstatus, Stand Oktober 2008

Altersgruppe	Bevölkerung	erwerbstätig	nicht-erwerbstätig	Erwerbs-quote	beschäftigt	arbeitslos	Arbeitslosen-quote
15-24	92.300	45.500	46.800	49%	37.500	8.000	18%
25-34	139.000	118.400	20.600	85%	112.400	6.000	5%
35-44	132.000	109.300	22.700	83%	102.100	7.200	7%
45-54	102.700	78.400	24.300	76%	71.600	6.800	9%
55-64	75.700	38.700	37.000	51%	36.000	2.800	7%
Gesamt	541.700	390.300	151.400	72%	359.500	30.800	8%

Quelle: Risseuw und Theeuves 2009:19 sowie Dienst O+S.

Tabelle 34: Wohnbevölkerung nach Arbeitsmarktstatus und Pendelbewegung, Stand Oktober 2008

	EinwohnerInnen von Amsterdam 15-64 Jahre	EinpendlerInnen (wohnhaft außerhalb Amsterdam)	Beschäftigung in Amsterdam
beschäftigt in Amsterdam	273.000	176.000	449.000
AuspendlerInnen (beschäftigt außerhalb von Amsterdam)	98.000		
Beschäftigte	371.000		
registrierte Arbeitslose	22.000		
Erwerbstätige	393.000		
Nicht-Erwerbstätige	65.000		

Quelle: Risseuw und Theeuves 2009:15 sowie Dienst O+S.

Amsterdam weist im Vergleich mit den Niederlanden insgesamt eine relativ junge Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auf (vgl. Risseuw und Theeuves 2009:18). Insbesondere der Anteil der 25- bis 34jährigen sowie der Anteil der 35- bis 44jährigen ist höher als in den gesamten Niederlanden, der Anteil der 55- bis 64jährigen ist in Amsterdam hingegen geringer (vgl. Risseuw und Theeuves 2009:18).

Tabelle 35: Berufsbevölkerung nach Alter und Ausbildung, Stand Oktober 2008

	15-24	%	25-34	%	35-44	%	45-54	%	55-64	%	Gesamt	%
Basisausbildung(1)	17.900	19	10.400	7	19.500	15	22.800	22	19.900	26	90.500	17
vorbereitende mittlere Berufsausbildung(2)	25.000	27	23.300	17	26.500	20	26.300	26	23.900	32	125.100	23
mittlere berufliche und allgemeine Ausbildung(3)	39.300	43	48.100	35	34.700	26	20.200	20	12.800	17	155.100	29
tertiäre Ausbildung(4)	10.000	11	57.200	41	51.400	39	33.300	32	19.200	25	171.000	32
Gesamt	92.300	17	139.000	26	132.000	24	102.700	19	75.700	14	541.700	100

1) Basisonderwijs (Sekundarstufe I)
2) VMBO.
3) MBO, HAVO und VWO.
4) WO und HBO (Universität und Fachhochschulen).
Quelle: Risseuw und Theeuves 2009:15 sowie Dienst O+S.

Nach Ausbildungsstufen weist Amsterdam im Vergleich zu den gesamten Niederlanden eine ‚polarisierte' Bevölkerungsstruktur auf. Sowohl der Anteil der Geringqualifizierten, die nur über eine Basisausbildung verfügen, als auch der Anteil der Höherqualifizierten mit einem Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss ist in Amsterdam höher als auf nationaler Ebene.

Der Anteil der unbefristeten unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungen in Amsterdam beträgt 71,8%. 13,2% der Beschäftigten in Amsterdam sind

selbständig, 15% haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Nur rund 60% der Beschäftigungen in Amsterdam weisen eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 33 Stunden auf (vgl. Risseuw und Theeuves 2009:21).

Tabelle 36: Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Art der Beschäftigung, Oktober 2008

	Anzahl	in %
Festanstellung ('vaste ban')	310.200	71,8
Befristet bzw. unbestimmt	65.000	15,0
Selbständig	57.100	13,2
Gesamt	432.300	100,0

Quelle: Risseuw und Theeuves 2009:21 sowie Dienst O+S.

4.7.2. Strukturmerkmale der lokalen Arbeitsmarktpolitik

Dienst Werk en Inkomen, DWI

Die Gemeinde Amsterdam verfügt über einen Dienst für Arbeit und Einkommen (Dienst Werk en Inkomen, DWI). Dieser richtet sich an Einwohner, die auf passive Leistungen angewiesen sind. Der DWI ist mit der Umsetzung des Gesetzes zu Beschäftigung und Sozialhilfe (WWB) betraut. Wie bereits in Abschnitt 3.3 erläutert, sind Einwohner in den Niederlanden zwischen 18 und 65 Jahren prinzipiell verpflichtet, ihren Lebensunterhalt entsprechend ihren (gesundheitlichen) Möglichkeiten aus eigener Kraft zu bestreiten. Wer dies temporär nicht schafft, bekommt Unterstützung seitens der zuständigen Stelle für ‚*Werk en Inkomen*'. In Amsterdam übernimmt der DWI diese Funktion. Die Unterstützung besteht zum einen in der Sozialhilfe (‚*bijstandsuitkering*'), die als vorübergehende Leistung zur Bestreitung des Lebensunterhalts bis zu dem Zeitpunkt, zu dem Betroffene ihren Lebensunterhalt wieder selbst bestreiten können, aufgebaut ist. Der DWI in Amsterdam verfolgt dabei einen integrierten Zugang und bezieht relevante Akteure am Arbeitsmarkt – die Arbeitslosenversicherung UWV, die Organisation für Arbeit und Einkommen CWI, relevante Dienststellen der Gemeinde sowie andere lokale Dienststellen, Arbeitgeberorganisationen und Bildungseinrichtungen – mit ein (vgl. Gemeente Amsterdam 2008:3). Als Anlaufstelle für betroffene AmsterdamerInnen verfügt der DWI über fünf Dienststellen, die über das Stadtgebiet verstreut sind.

Arbeitssuchende LeistungsempfängerInnen wird ein Sachbearbeiter (‚*Klantmanager*') als persönlicher Ansprechpartner zugeteilt. Gemeinsam wird eine Integrationsstrategie entwickelt. Wenn beispielsweise eine Kursteilnahme erforderlich erscheint, um in Beschäftigung zu kommen, wird geklärt, welcher Kurs erforderlich ist. LeistungsempfängerInnen sind verpflichtet, den Strategieplan zu befolgen. Die Kurskosten werden vom DWI übernommen. LeistungsempfängerInnen können auch selbst aktiv ein Trainingsprogramm aussuchen. Wenn der Sachbearbeiter die selbstgewählte Maßnahmen im Voraus als sinnvoll erachtet, können auch diese Kosten übernommen werden. Eine Kursteilnahme muss vom zuständigen Sachbearbeiter autorisiert sein, da sich

LeistungsempfängerInnen für eine jederzeitige Arbeitsaufnahme bereit halten müssen. Eine unautorisierte Teilnahme kann Sanktionen zur Folge haben. Hinsichtlich der Arbeitsmarktverfügbarkeit gelten besondere Regeln für Personen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit und Personen mit Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern unter fünf Jahren. Eine Verpflichtung zur Beschäftigungsaufnahme besteht auch dann, wenn das Arbeitsentgelt unterhalb des Sozialhilfebezugs liegt. Die Sozialhilfe stockt das Arbeitsentgelt bis zum Sozialhilfeniveau auf.

Der DWI ist nicht die einzige Organisation in Amsterdam, die mit der Reintegration von Arbeitslosen betraut ist. Der DWI kooperiert eng mit der UWV und dem CWI. Mit Pantar Amsterdam steht ein kommunaler Integrationsbetrieb (‚*gemeentelijk re-integratiebedrijf*') zur Verfügung, der ebenfalls eng mit dem DWI zusammen arbeitet.

Die regionale Arbeitsmarktplattform der Gemeinde Amsterdam PAO (‚*Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs*') ist ein Zusammenschluss regionaler öffentlicher und privater Akteure. Ziel der Plattform ist der Austausch der beteiligten Akteure sowie daraus resultierend eine Optimierung der Früherkennung von Strukturproblemen am Arbeitsmarkt sowie die Abstimmung gemeinsamer Strategien zu deren Bekämpfung. Die Plattform setzt sich aus verschiedensten Akteuren zusammen. Neben den genannten Trägern CWI und UWV sind kommunale Organisationen wie die DWI, Bildungsträger sowie Arbeitgeberorganisationen in die Plattform integriert. Die Zielsetzung von PAO ist speziell auf die Verhinderung struktureller Arbeitslosigkeit ausgerichtet. Die beteiligten Akteure entwickeln spezielle Schulungen für Branchen, in denen ein Arbeitskräftedefizit herrscht.

4.7.3. Problemlagen, Schwerpunkte, Strategien und Zielsetzungen

Grundlage der städtischen Arbeitsmarktpolitik ist das mehrjährige Planungsprogramm der Gemeinde Amsterdam ‚*Meerjarenbeleidsplan Participatie* 2009-2012' (vgl. Gemeente Amsterdam 2009). Der Begriff der Teilnahme bezieht sich nicht ausschließlich auf eine Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt, sondern schließt die Teilnahme am übergeordneten gesellschaftspolitischen Konzept der Stadt Amsterdam (zweiter Arbeitsmarkt, soziale Dienste, Qualifizierung, Integrationsmaßnahmen) mit ein. Die Finanzierung des Maßnahmenprogramms erfolgt aus einem eigenen Budget (‚*participatiebudget*'). Dieses setzt sich aus nationalen Mitteln zusammen, die im Rahmen des Sozialhilfegesetzes zur Verfügung gestellt werden, sowie solchen für Integration und Einbürgerung sowie Erwachsenenbildung. Darüber hinaus setzt die Stadt ESF-Mittel zur Finanzierung des Programms ein. Das mehrjährige Planungsprogramm ist als integriertes sozial-, arbeitsmarkt- und bildungspolitisches Konzept der Gemeinde Amsterdam zu verstehen. Es geht über die arbeitsmarktpolitische Aufgabenstellung des DWI hinaus. Neben arbeitsmarktpolitischen Aspekten beinhaltet das Konzept integrationspolitische Ansätze sowie Konzepte zur Erwachsenenbildung.

Das aktuelle Programm stellt eine Reaktion auf die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise dar. Im Jänner 2009 stieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Jahresvergleich gegenüber Jänner 2008 etwa auf 38.752 Personen um 5,5% an.[90] Mittelfristig wird hingegen eine Fachkräftelücke, resultierend aus dem Ausstieg der ‚Babyboom'-Generation aus dem Arbeitsmarkt prognostiziert (vgl. Gemeente Amsterdam 2009:7). Dieser Entwicklung wird ein Qualifizierungsschwerpunkt gegenübergestellt. Um die Nachhaltigkeit der Qualifizierungsmaßnahmen bzw. des Arbeitsmarktmatchings sicherzustellen, sind demnach auch längerfristige Betreuungspfade nötig (vgl. ebd.:7).

Das mehrjährige Planungskonzept basiert auf folgenden Grundsätzen (vgl. Gemeente Amsterdam 2009:11):

- jeder, der arbeitsfähig ist, arbeitet entsprechend seiner Fähigkeiten,
- niemand ist in einem Zustand der sozialen Isolation,
- Verhinderung von Analphabetismus (‚kein Analphabetismus unter den Stadtbewohnern'),
- jeder beherrscht die niederländische Sprache auf einem Niveau, das die Teilnahme am Arbeitsprozess ermöglicht.
- soviele Einwohner wie möglich müssen über eine berufliche Basisqualifikation verfügen,
- jeder Einwohner arbeitet bewusst und kontinuierlich an der Entwicklung seiner eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten mit.

In ähnlicher Weise sind weitere Grundsätze des Planungsprogramms formuliert:

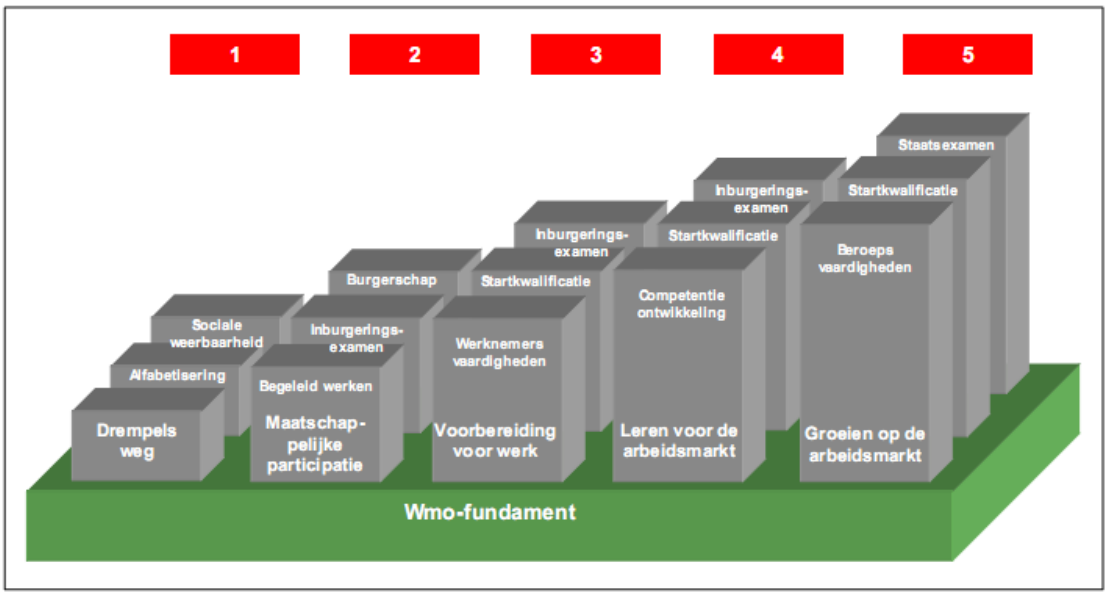
- ‚*Amsterdam is een emancipatiemachine*' (Amsterdam ist eine Emanzipationsmaschine): Amsterdam versteht sich als ‚Emanzipationsmaschine', als eine Gemeinde, die institutionelle Rahmenbedingungen so gestaltet, dass soziale Mobilität ermöglicht und gefördert wird. Die Gemeinde will ihre EinwohnerInnen dabei unterstützen, aber zugleich entgegentreten, wenn sie sich zurückziehen und isolieren.
- ‚*Investeren in de economie*' (Investitionen in die Wirtschaft): Der Stadtrat der Gemeinde Amsterdam will den städtischen Arbeitsmarkt und seine wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gesund und lebenswert gestalten. Im strukturellen Wandel fragt der Arbeitsmarkt nach neuen Arbeitskräften und Qualifikationen nach. Eine Vielzahl von offenen Stellen können nicht besetzt werden. Der strukturelle Wandel erfordert die ständige und lebensbegleitende Anpassung von Qualifikationen und Fähigkeiten. Das Verhältnis der von Unternehmen nachgefragten und von Arbeitnehmern gehaltenen Qualifikationen muss laufend angepasst werden. Dabei soll die Entwicklung des städtischen Arbeitsmarktes durch Investitionen beeinflusst und mitgestaltet werden. Dies inkludiert ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen und –pfaden für die Jüngeren, eine gute Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und die Förderung von Selbständigkeit und Unternehmergeist.

[90] Quelle: Dienst Onderzoek en Statistiek, 2009.

- ‚*Toegankelijke zorg*‘ (Zugängliche Fürsorge und Pflege): Pflege- und Fürsorgedienste sollen zugänglich, hochwertig und erschwinglich sein. Im Rahmen des Gesetzes für soziale Unterstützung (‚Wet Maatschappelijke Ondersteuning‘, WMO) sind Gemeinden für die Bereitstellung sozialer Pflege- und Fürsorgeleistungen – von Beratungs- und Informationsdienstleistungen bis hin zu Transport und Betreuungsinfrastruktur – verantwortlich (vgl. Ageing in Europe 2007:5).
- ‚*Inburgering en educatie*‘ (Einbürgerung und Bildung): Im Rahmen des mehrjährigen Planungsprogramms möchte die Gemeinde Amsterdam die Integration von Migranten durch Sprachkurse und Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen und fördern.
- ‚*Extra aandacht voor jongeren*‘ (Besondere Aufmerksamkeit für die Jüngeren): Die Gemeinde Amsterdam möchte den Jüngeren Chancen und Perspektiven geben. Der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und Sicherstellung eines ausreichenden Angebots an Ausbildungspraktika wird demnach besondere Aufmerksamkeit beigemessen. Jugendliche ohne beruflicher Basisqualifikation werden im Rahmen von Ausbildungspfaden (‚leerwerktrajekt‘) gefördert.
- ‚*Participeren en burgerschap*‘ (Partizipation und Bürgerschaft): Die Stadtverwaltung von Amsterdam versteht Partizipation und Teilnahme im Sinne von aktivier Mitarbeit, Beteiligung, Mitsprache und Mitdenken an gesellschaftlichen Prozessen. In dieser Auffassung wird deutlich, dass Amsterdam einen umfassenden Begriff von Teilnahme anstrebt, der sich zu einem großen Teil, aber nicht ausschließlich auf Re-Integration in den Arbeitsmarkt beschränken lässt. Dieser Ansatz appelliert an die Eigenverantwortung, etwa im Hinblick auf die Aufforderung zur ständigen Weiterbildung. Die Bewohner Amsterdams werden aufgefordert, nicht nur die Sprache zu beherrschen, sondern darüber hinaus, dass diese ‚die ungeschriebenen Spielregeln des Arbeitsmarkts kennen‘ (vgl. Gemeente Amsterdam 2009:13). Dabei sollen die Bewohner Unterstützung erhalten, Faktoren, die der sozialen Integration entgegenstehen, sollen etwa durch Sprachunterricht oder die Bereitstellung von Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen beseitigt werden. Darüber hinaus sollen Menschen zur Weiterbildung animiert werden.

Der integrierte Ansatz des mehrjährigen Planungsprogramms soll im Rahmen einer ‚Partizipationsleiter‘ (‚*participatieladder*‘) im Sinne eines Stufenkonzepts der sozialen Integration realisiert werden. Diese Stufenleiter beschreibt fünf verschiedene Entwicklungs- und Zielperspektiven (Stufen), in denen sich alle Gruppen der Erwerbsgesellschaft abhängig vom Unterstützungsbedarf wiederfinden sollen. Das Netz sozialer Dienste und Infrastruktur im Rahmen des WMA (Gesetz für soziale Unterstützung) bildet dabei die Grundlage der verschiedenen Entwicklungsstufen.

Abbildung 21: ‚Partizipationsleiter' – Stufenbau zur sozialen und beruflichen Integration



Quelle: Gemeente Amsterdam 2009.

Das Planungsprogramm richtet sich an Arbeitslose und erwerbsferne EinwohnerInnen von Amsterdam. Unter Berücksichtigung aller dieser Gruppen, LeistungsempfängerInnen, KundInnen des CWI, der UWV, der Nicht-Leistungsberechtigten sowie Personen, die direkt von der Gemeinde unterstützt werden (Sozialhilfe und ähnliche Systeme), schätzt die Stadtverwaltung die Zielgruppe des Programms auf etwa 200.000 Personen. Die Programmzielgruppe ist in sich sehr heterogen und variiert hinsichtlich der Integrationswahrscheinlichkeit. Der Stufenbau solle für möglichst alle inaktiven EinwohnerInnen im erwerbsfähigen Alter sowie teilweise auch für Beschäftigte geeignete Integrationspfade beinhalten.

Stufe 1: Die erste Stufe bildet der sogenannte ‚*Drempelsweg*'. Er soll soziale Isolation verhindern und zielt auf ein Mindestmaß an sozialer Integration ab. Diese erste Stufe richtet sich an marginalisierte Personen und zielt auf die Beseitigung der jeweiligen Ursachen der sozialen Isolation ab. Als mögliche Ursachen werden exemplarisch Krankheiten, Suchtprobleme, psychische Probleme aber auch Analphabetismus und fehlende Sprachkenntnisse genannt. In diese Gruppe fallen sowohl Menschen mit Arbeitslosenversicherungsanspruch der UWV sowie EmpfängerInnen von Sozialhilfe und sonstigen Leistungen des DWI, darüber hinaus aber noch Personen ohne Leistungsanspruch (etwa MigrantInnen). In kleinen Schritten soll versucht werden, die betroffenen Personen aus ihrer Isolation zu holen und etwa zur Teilnahme an Sprachkursen oder Betreuungsmaßnahmen zu motivieren. Die Isolation soll durch einen Mix aus Unterstützung, Fürsorgeleistungen, Einkommen und Bildung überwunden werden. In Bezug auf MigrantInnen vor der Einbürgerung ist die Zielsetzung eine erfolgreiche Absolvierung

eines Einbürgerungsexamens sowie des Staatsexamens über Sprachkenntnisse und berufliche Qualifikationen. Die Betreuung erfolgt im Rahmen der sog. ‚*Participatiecentra*', die in allen Stadtteilen Amsterdams untergebracht sind. Sie sollen eine ‚*niederschwellige*' Anlaufstelle für bestehende und potenzielle KlinentInnen des DWI sein. Die BetreuerInnen von Partizipationszentren bieten Beratung und Unterstützung an, informieren über Ausbildungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder. Im Fokus stehen Personen ohne Leistungsansprüche und Personen, die noch nicht die niederländische Staatsbürgerschaft besitzen. Die Zielgruppe weist häufig eine große Distanz zum Arbeitsmarkt sowie ein hohes Maß an sozialer Isolation auf. Einer der Grundgedanken besteht darin, dass Akteure vor Ort – also in der unmittelbaren Nachbarschaft – über die Bedürfnisse und Probleme der Anwohner besser Bescheid wissen bzw. Personen mit Problemen auch besser kennen und eher auf diese zugehen können. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine bestimmte Klientel von erwerbsfernen Gruppen den Kontakt zu DWI Stellen eher meidet, insbesondere dann, wenn Personen keinen Leistungsanspruch und daher auch keinen Anreiz haben, entsprechend selbst aktiv zu werden. Eine der Zielsetzungen der Partizipationszentren ist es daher, soziale Isolation und die häufig angesprochene ‚Anonymität der Großstadt' zu vermeiden. Für Personen, die von sich aus den Kontakt zum DWI meiden, sollen sie als Einstiegsbrett in Betreuungsphasen und letztlich in Beschäftigung dienen. Die Partizipationszentren sind in ihrer Zielsetzung Teil der städtischen Arbeitsmarktpolitik in Amsterdam, weisen aber auch einen sozialarbeiterischen Fokus auf. Die BetreuerInnen in den Partizipationszentren sollen die bestehenden sozialen Netzwerke nutzen, sich in den Geschäften, Gaststätten und Moscheen informieren und aktiv auf die Menschen zugehen. Das Ziel ist die Aktivierung von Personen, die sich selbst wohl eher zurückziehen würden.

Stufe 2: Die zweite Stufe konzentriert sich auf die Integration und gesellschaftliche Teilnahme (‚*maatschappelijke participatie*') in der unmittelbaren Nachbarschaft (‚*in de wijk*' – im Stadtviertel). Die Zielgruppe der zweiten Stufe weist eine eingeschränkte Beschäftigungswahrscheinlichkeit auf, der Weg in den ersten Arbeitsmarkt ist noch weit (‚*mensen voor wie de weg naar regulier werk nog lang is*'). Ziel ist zunächst die Kommunikation und Interaktion in der Nachbarschaft, aber außerhalb des unmittelbaren häuslichen Lebensumfeldes. Soziale Kontakte in der Nachbarschaft sollen die Entwicklung von Sprachkenntnissen und sozialen Kompetenzen fördern. Die Betroffenen sollen sich an sozialen Aktivitäten und Projekten in der Nachbarschaft beteiligen, sich dabei einbringen und selbst weiterentwickeln. Dies geschieht in und an sogenannten ‚*Maatschappelijke Activierungsplaatsten*' (Stellen zur gesellschaftlichen Aktivierung, kurz MAP) sowie den sogenannten ‚*Sociale Activierungsplaatsen*' (Stellen zur sozialen Aktivierung, kurz SAP). Hierbei handelt es sich um Aktivitäten in Gemeindezentren, Pflegeheimen, Vereinszentren, Jugendzentren sowie Kindergärten und -heimen etc. Im Rahmen von MAPs und SAPs verrichten die Betroffenen Tätigkeiten, die allgemein als positiver Beitrag zum Zusammenleben anerkannt sind. In Anbetracht der Schwere von Vermittlungs- und Integrationshemmnissen gegenüber dem ersten Arbeitsmarkt sind die Betreuungsphasen (‚*trajecten*') in dieser Stufe längerfristig über den Zeitraum von etwa einem Jahr ausgerichtet.

Werden die angepeilten Ziele in diesem Zeitraum nicht erfüllt, fällt der Betroffene in die erste Stufe zurück. MigrantInnen vor einer Einbürgerung sind verpflichtet, den Einbürgerungstest so bald wie möglich positiv zu absolvieren. Der positive Abschluss der Einbürgerungsprüfung stellt die Basis der weiteren Teilnahme an der zweiten Stufe dar. Nach Angaben der Gemeinde Amsterdam waren im Jahr 2006 etwa 3.000 Aktivierungsplätze verfügbar, das Angebot sollte auf etwa 5.000 Aktivierungsplätze (3.000 SAPs und 2.000 MAPs) erweitert werden.

Stufe 3: Die dritte Stufe zielt auf die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt bzw. eine Beschäftigung (‚*Voorbereiden op werk*‘) ab. Der gesamte Stufenplan zielt in erster Linie auf die Realisierung einer dauerhaften wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Zielgruppen in Form von bezahlter Beschäftigung ab. Im Hinblick auf die Zielgruppe der dritten Stufe erscheint dies nicht unmittelbar realisierbar. Die Betreuung und Aktivierung ist stufenweise aufgebaut. Grundlage ist eine Vereinbarung (‚*trajectovereenkomst*‘) mit den KlientInnen, in der deren Rechte und Pflichten definiert und ein individueller Betreuungspfad beschrieben wird. Am Beginn der zweiten Stufe stehen Aktivitäten, die auf eine allgemeine Berufsorientierung abzielen. Die Umsetzung erfolgt dabei *zum Teil* in städtischen Praxiszentren (‚*Gemeentelijk Praktijkcentra*‘). Abhängig von den jeweiligen Möglichkeiten der Betroffenen sollen zunächst allgemein-berufliche Basisfähigkeiten und Grundkompetenzen und später eine konkrete berufliche Orientierung entwickelt werden.

In einer weiteren Phase sollen die KlientInnen Arbeitstätigkeiten verrichten und dabei allgemeine arbeitsmarktrelevante Eigenschaften (etwa Pünktlichkeit oder Verlässlichkeit) sowie berufliche Kenntnisse entwickeln. Die Umsetzung erfolgt zum großen Teil in sogenannten Reintegrationsbetrieben (‚*Re-integratiebedrijfen*‘). Dies sind Organisationen, die etwa im Rahmen von Arbeitskräftevermittlung und -überlassung mit dem DWI auf vertraglicher Basis zusammenarbeiten. Sie agieren intermediär und bieten arbeitsmarktbezogene Dienstleistungen (PES) an, indem sie arbeitslose DWI-KlientInnen an Unternehmen sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Sektor vermitteln oder überlassen bzw. diese selbst beschäftigen. Die Integrationsbetriebe arbeiten im Auftrag des DWI. Die Zusammenarbeit erfolgt auf vertraglicher Basis, die Integrationsbetriebe erhalten für ihre Tätigkeit eine finanzielle Entschädigung durch die Gemeinde.

Die KlientInnen werden in den Arbeitsprozess eingebunden. Da die Betroffenen nur eingeschränkt vermittelbar sind, erfolgt dies nicht im Rahmen von regulärer Beschäftigung, sondern im Rahmen von sogenannten ‚*Participatieplaatsen*‘. Dies sind geschützte und betreute Arbeitsplätze. Die Unternehmen und Organisationen, die solche Arbeitsplätze bereitstellen, erhalten eine Förderung seitens der Gemeinde. Die KlientInnen auf solchen ‚*Participatieplaatsen*‘ werden von BegleiterInnen des DWI, der kommunalen Arbeitsstiftung Pantar Amsterdam (vgl. unten) oder den betrauten Integrationsbetrieben nach festgelegten Grundlagen betreut. Die KlientInnen beziehen, sofern eine Anspruchsberechtigung gegeben ist, weiterhin Unterstützungsleistungen, erhalten also kein echtes Arbeitsentgelt.

Im intermediären Bereich ist mit Pantar[91] Amsterdam eine besondere Organisation von Bedeutung. Hierbei handelt es sich um eine kommunale, nicht-gewinnorientierte Arbeitsstiftung (vgl. Gemeente Amsterdam 2007:21) zur Beschäftigung, Vermittlung und Überlassung ihrer KlientInnen. Die ursprüngliche Aufgabe von Pantar war die Bereitstellung von geschützten Arbeitsplätzen für Personen mit schwerwiegenden Einschränkungen (etwa physische und psychische Behinderungen) im Rahmen der Umsetzung des Gesetzes über die Bereitstellung sozialer Beschäftigung in Amsterdam (‚*Wet sociale werkvoorziening*', WSW; vgl. unten). Auch die Kooperation zwischen Pantar und dem DWI wird auf vertraglicher Basis vollzogen. Pantar bietet selbst Dienstleistungen an, etwa in den Bereichen Verpackung, Recycling, Zustellung und Transport, Reinigung, Catering etc. Im Rahmen der angebotenen Produkte und Dienstleistungen beschäftigt Pantar KlientInnen entweder direkt oder überlässt sie an Arbeitgeber. Nach Angaben von Pantar[92] beschäftigt man im Durchschnitt rund 1.000 Personen. Pantar soll zu einem übergreifenden städtischen Integrationsbetrieb (‚*Gemeentelijk re-integratiebedrijf*') entwickelt werden und über die Funktion als Träger geschützter Beschäftigung die genannten Aufgaben der Arbeitskräftevermittlung und -überlassung übernehmen. Der Stellenwert dieses Aufgabenbereichs ist für die niederländische Arbeitsmarktpolitik von hoher Bedeutung. Die Umsetzung erfolgt, auch weil die gesetzlichen Grundlagen die Auslagerung von PES vorsahen (vgl. Tergeist 2006:45), weitestgehend durch externe Integrationsbetriebe. Gesetzliche Änderungen ermöglichen es den Gemeinden mittlerweile, einen größeren Teil arbeitsmarktbezogener Dienstleistungen selbst umzusetzen (vgl. ebd.). Parallel zu den externen Integrationsbetrieben will die Gemeinde einen eigenen Integrationsbetrieb aufbauen, um einerseits den Einfluss in diesem wichtigen Funktionsbereich andererseits die Effizienz von PES – die Integrationsbetriebe erhalten für ihre Tätigkeit eine finanzielle Entschädigung von der Gemeinde – zu erhöhen. Unter Berufung auf Evaluationsstudien sieht die Gemeinde Effizienzpotenziale im Bereich der Arbeitsvermittlung. Diese sollen durch den Aufbau eines eigenen Integrationsbetriebs realisiert werden. Dieser soll folgende Aufgaben erfüllen (vgl. DWI 2009:17):

- Vermittlung und Entwicklung von allgemeinen arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten, etwa Verlässlichkeit, Pünktlichkeit etc.
- Schaffung von ausreichenden Arbeitsplätzen für beschäftigungslose Personen, die nicht unmittelbar im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.
- Vermittlung von KlientInnen auf Basis geeigneter Instrumente,
- Entwicklung von beruflichen und fachlichen Kompetenzen während der jeweiligen Tätigkeit,
- laufende Begleitung und Betreuung von KlientInnen.

[91] Die Bezeichnung ‚Pantar' leitet sich vom griechischen ‚panta rhei' (Alles fließt) ab.
[92] http://www.pantaramsterdam.nl; 28.8.2009.

Stufe 4: In der vierten Stufe sollen solche berufsrelevante Fähigkeiten entwickelt werden, die eine stabile Arbeitsmarktintegration ermöglichen (‚*Leren voor de arbeidsmarkt*'). Dies erfolgt bei einem Arbeitgeber. Verfügen die Betroffenen bereits über ausreichende berufliche Grundqualifikationen und Sprachkenntnisse, werden sie zur Bewerbung bei geeigneten offenen Stellen geschickt. Ziel ist die berufliche Weiterentwicklung bei einem ‚echten' Arbeitgeber im Unterschied zur dritten Betreuungsstufe, bei der noch die Reintegrationsbetriebe für die Umsetzung relevant sind. Da die Aussicht auf eine (*ungeförderte*) Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht immer gegeben ist, soll der Einsatz der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente dazu beitragen, einen Arbeitgeber zu finden, der bereit ist, die betreffende Person einzustellen. Dies kann unter anderem in Form von Unterstützung und Begleitung, befristeten Lohnkostenzuschüssen oder Job-Coaching erfolgen. Erst in der vierten Stufe beziehen KlientInnen keine passive Leistungen mehr, sondern erhalten ein Arbeitsentgelt, wenngleich dies zumeist unter geförderten Bedingungen der Fall ist. Die verschiedenen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten werden in einer Vereinbarung zwischen dem DWI und dem Arbeitgeber festgehalten. Dem Arbeitgeber soll die Einstellung so einfach wie möglich gemacht werden, beispielsweise kann vereinbart werden, den Klienten/die Klientin zunächst im Rahmen eines geförderten Praktikums einzustellen, das dem Arbeitgeber berufliche Ausbildungs- und Trainingskosten ersetzt (‚*voorbereidingssubsidie*'). Im Falle einer späteren Anstellung kann der Arbeitgeber eine Lohnsubvention erhalten (‚*loonkostensubsidie*'). Finanzielle Förderungen zielen auf einen Ersatz der (temporär) niedrigeren betrieblichen Produktivität ab. Eine spezielle Form der Unterstützung speziell für kleinere Unternehmen, die häufig nicht über die Kapazitäten für eine laufende Betreuung und Unterstützung von Beschäftigten haben, ist die Kooperation mit einem Reintegrationsbetrieb.

Der Arbeitgeber kann zudem für die betriebliche oder außerbetriebliche Schulung des Beschäftigten direkt eine Förderung erthalten. Ein spezielles Instrument ist der berufsbegleitende Lehrweg (‚*beroeps begeleidende leerweg*', kurz BBL). Träger der BBL ist das ROC (‚*Amsterdam Regional Community College*'), das Angebote und Inhalte der Lehrgänge gemeinsam mit Arbeitgebern und der Gemeinde entwirft und anbietet. Im Rahmen des BBL werden die TeilnehmerInnen – sowohl jugendliche Auszubildende als auch Erwachsene – bei einem Arbeitgeber beschäftigt und absolvieren, vergleichbar mit der dualen Lehrausbildung in Österreich, daneben theoretische Schulungen beim ROC. Die (geförderte) Beschäftigung soll dazu beitragen fachliche Kenntnisse ‚*on the job*' zu entwickeln.

Stufe 5: Die fünfte Stufe zielt auf eine laufende Weiterentwicklung (‚*Groien op de arbeidsmarkt*') ab. Im Fokus stehen Beschäftigte, die keine bzw. nur schlechte Möglichkeiten haben, sich am Arbeitsmarkt weiter zu entwickeln, etwa weil sie aufgrund von Alter, geringer Qualifikation oder sprachlichen Defiziten Nachteile beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben. Die Unterstützung im Rahmen der fünften Stufe soll dazu beitragen eventuell ungenützte Potenziale zur beruflichen Weiterentwicklung auszuschöpfen. Die

betroffenen TeilnehmerInnen an Maßnahmen der fünften Stufe sind keine ‚KlientInnen' des DWI mehr. Die Maßnahmen zielen auf regulär Beschäftigte bei einem Arbeitgeber ab. Die Aktivitäten haben eine präventive Ausrichtung (vgl. Gemeente Amsterdam 2009:38), sie zielen vor allem auf solche Beschäftigte ab, die ‚unter ihrem Niveau' beschäftigt sind (‚*onder hun niveau werken*'). Die Aktivitäten zielen auf eine Stabilisierung von Beschäftigten mit höherem Zugangsrisiko in die Arbeitslosigkeit ab. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Rezession sind etwa gering qualifizierte Personen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und in der Folge von Versicherungs- und Sozialleistungen abhängig. Der Stadtrat von Amsterdam will diesem Risiko vorbeugen und investiert in Menschen die zwar beschäftigt sind, aber keine oder nur eine geringe berufliche Qualifikation aufweisen. Ziel ist die Förderung *betrieblicher Weiterbildung* unter Beteiligung der Arbeitgeber.

4.7.3.1. Arbeitsmarktpolitische Instrumente

Stufe 2: Soziale Aktivierung (‚*Maatschappelijke participatie*')

Soziale und gesellschaftliche Aktivierungsplätze (‚Sociale activeringsplaatsen', SAP, und ‚Maatschappelijke activeringsplaatsen', MAP)

SAPs und MAPs zielen auf die Bekämpfung von sozialer Isolation ab. Im Rahmen von SAPs werden niederschwellige Aktivitäten in der Nachbarschaft durchgeführt. Diese Aktivitäten werden allgemein als positiver Beitrag angesehen. TeilnehmerInnen beteiligen sich an Aktivitäten in Gemeindezentren, verrichten Dienstleistungen in Pflege- und Jugendheimen, sind in Vereins- und Jugendzentren aktiv oder beaufsichtigen öffentliche Einrichtungen oder Kinderspielplätze. Hinsichtlich der wöchentlichen Intensität wird eine wenig intensive Variante im Ausmaß von einem halben Tag pro Woche und eine intensivere Variante im Ausmaß von einem ganzen Tag pro Woche unterschieden. TeilnehmerInnen können optional von einem Betreuer begleitet werden. Die Betreuer sollen TeilnehmerInnen während der Teilnahme begleiten und motivieren. Die Teilnahme dauert maximal ein Jahr.

MAPs sind bereits stärker auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet und weisen insofern eine etwas anspruchsvollere Zielsetzung auf. Die TeilnemerInnen nehmen an Arbeitsprozessen einer Organisation aktiv teil. Zu einem geringeren Teil sollen TeilnehmerInnen den Arbeitsprozess unterstützen, in erster Linie sollen aber allgemeine berufsrelevante Fähigkeiten wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit oder Genauigkeit entwickelt werden. MAPs werden von externen gemeinnützigen Organisationen (Non-Profit-Sektor; vgl. Gemeente Amsterdam 2006:1), die mit dem DWI vertraglich kooperieren, angeboten und umgesetzt. Die umsetzende Organisation muss die Unterstützung und Begleitung der TeilnehmerInnen gewährleisten. Ein Mitarbeiter von Pantar überwacht und begleitet die Kompetenzentwicklung des/der TeilnehmerIn. Die Beteiligung von Pantar ist Voraussetzung für die Einrichtung eines MAP. Die Intensität variiert zwischen einer wenig intensiven Variante im Ausmaß von einem bzw. eineinhalb Tagen und einer intensiven Variante im

Ausmaß von zwei oder mehr Tagen pro Woche. Die Dauer der Teilnahme beträgt ein bis vier Jahre. Während der Maßnahme beziehen die TeilnehmerInnen weiterhin DWI-Leistungen, sie beziehen also keinen Lohn für ihre Tätigkeit.

Die Zielsetzungen der gesellschaftlichen Aktivierung in der zweiten Betreuungsstufe können auch im Rahmen von Freiwilligenarbeit (‚*Vrijwilligerswerk*' / ‚*Werkzaamheden zonder beloning*') realisiert werden. Im Rahmen von Freiwilligenarbeit können KlientInnen, unter der Bedingung der Zustimmung durch den ‚*Klantmanager*' das Tätigkeitsfeld selbst wählen.

Jugendlichenpraktika (‚Jongerenwerkplaatsen')

Jugendlichenpraktika richten sich an unter 27jährige, die weder Beschäftigung haben noch zur Schule gehen. Jugendlehrplätze folgen einem bewusst niederschwelligen Ansatz und zielen auf eine spätere Teilnahme an einem Ausbildungs- oder Lehrweg bzw. an einem Berufs- oder Lehrpraktikum ab. Die Maßnahme umfasst einen Mix aus Betreuung, Aktivierung, der Teilnahme an verschiedenen gemeinschaftlichen und kreativen Aktivitäten – unter anderem Freizeitaktivitäten (Sport, Tanzen, Fotografie, Film, Kochen etc.) – der Entwicklung beruflicher Basisqualifikationen (etwa EDV-Kenntnisse, Sprach- und Kommunikationstrainings) und beruflicher Orientierung sowie der Verrichtung praktischer Tätigkeiten. Jugendlehrplätze werden von externen Organisationen im Auftrag des DWI durchgeführt. Die Aktivitäten finden in geschützter Umgebung und unter der Gewährleistung einer Begleitung bzw. Betreuung statt. Die durchschnittliche Laufzeit pro TeilnehmerIn beträgt neun Monate. Die TeilnehmerInnen beziehen während der Teilnahme entweder weiterhin Sozialhilfe oder erhalten ein Praktikumsgeld (‚*Stagevergoeding*'). Dieses erhalten Personen, die an einem Praktikum bzw. an einer Trainings- oder Ausbildungsmaßnahme teilnehmen, wenn sie keine Sozialhilfe beziehen.

Stufe 3: Berufsvorbereitung und -ausbildung (‚*Vorbereiding voor werk*')

Berufspraktika (‚Werkstage' bzw. ‚Werkervaringstage') und berufliche Lehrpraktika (‚Leerwerkstage')

Praktika (‚*Stage*') sind ein Sammelkonzept und bezeichnen Maßnahmen die auf eine Berufsorientierung und auf die Entwicklung allgemein-beruflicher sowie fachlicher Fähigkeiten abzielen. Praktika sind zwar nicht ausschließlich der dritten Betreuungsstufe zugeordnet, stellen aber eines der am meisten eingesetzten Instrumente in dieser Stufe, die auf die Berufsvorbereitung abzielt, dar. Ein Praktikum kann im Prinzip für alle Zielgruppen der DWI unabhängig vom Leistungsanspruch angeboten werden. Primäre Zielgruppe sind Personen, die nicht als sofort vermittelbar eingeschätzt werden, sondern deren Vermittlung innerhalb von zwölf Monaten als realistisch eingeschätzt wird. Die TeilnehmerInnen behalten ihren Leistungsanspruch oder erhalten ein Praktikumsgeld (‚*Stagevergoeding*'). Letzteres gilt insbesondere für jüngere Arbeitslose bis 27 Jahre, die häufig keinen Leistungsanspruch

haben. Die Höhe des Praktikumsgeldes orientiert sich am Mindestlohn und richtet sich nach dem Alter der TeilnehmerInnen. Personen unter 18 Jahren erhalten 11% des Mindestlohns, der Betrag steigt an auf 60% für Personen zwischen 23 und 27 Jahren und 70% für Personen über 27 Jahren. Grundlage der Teilnahme ist eine Praktikumsübereinkunft (‚*Stagevereenkomst*') zwischen dem/der TeilnehmerIn und dem DWI als Praktikumsträger (‚*Stagegever*'). In dieser vertraglichen Vereinbarung sind die Dauer der Teilnahme sowie die Rechte und Pflichten der TeilnehmerInnen dargestellt. Je nach Art und Intensität kann ein Praktikum drei, sechs oder zwölf Monate dauern. Die Teilnahme an einem Praktikum umfasst vier Tage pro Woche. Wenn besondere persönliche Umstände (etwa Kinderbetreuungspflichten) angeführt werden können, kann die Intensität der Teilnahme bis auf zwei Tage verringert werden. Während einem Praktikum absolvieren die TeilnehmerInnen regelmäßig Begleitungsgespräche mit einem Praktikumsbetreuer (‚*Stagebegleider*'). TeilnehmerInnen absolvieren ein Praktikum auf einem Praktikumsplatz, einem sog. ‚*Stageplaats*'. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten in einer Arbeitssituation (*learning by doing*). Darüber hinaus geht es auch um die Optimierung allgemein arbeitsmarktrelevanter ‚Fähigkeiten' (Pünktlichkeit, Arbeitseinstellung etc.). Ein kleinerer Anteil der in der Praktikumsübereinkunft festgelegten Aktivitäten kann außerhalb des ‚*Stageplaats*' stattfinden. Dies gilt für Sprachkurse, Unterstützung und Betreuung bei der Arbeitssuche etc. Praktika werden vor allem in einem Praktikzentrum (‚*Praktijkcentrum*') absolviert, aber auch Unternehmen und externe Organisationen können auf der Grundlage vertraglicher Vereinbarungen mit dem DWI Praktikumsplätze anbieten. Die TeilnehmerInnen bleiben weiterhin bei der CWI bzw. bei UWV WERKbedrijf als arbeitssuchend registriert.

Ein Beispiel für die Umsetzung von Praktika sind die Aktivitäten der Stiftung Wiederherstellung und Instandhaltung (‚*Stichting Herstelling*')[93]. Ein Praktikumspfad (‚*Herstelling Forten*') zielt auf die Instandhaltung und -setzung der Stellungs- und Verteidigungsanlage von Amsterdam, die seit 1996 den Status als UNESCO-Weltkulturerbe hat, ab. Im Rahmen ihres Tätigkeitsbereichs bietet die Stiftung berufsvorbereitende Praktika (sog. ‚*Werervaringstage*') an. Zielgruppe dieser Praktika sind Jugendliche und jüngere Erwachsene, die eine große Distanz zum Arbeitsmarkt aufweisen und auch keinen anderen Praktikumsplatz finden können. TeilnehmerInnen sollen nicht älter als 45 Jahre alt sein. Der Großteil der TeilnehmerInnen hat keinen Schulabschluss und zum Teil schwerwiegende Probleme (familiäre Probleme, Schulden, Haftstrafen, Suchtprobleme etc.). Die TeilnehmerInnen schließen eine Praktikumsübereinkunft mit dem DWI ab. Ein zweiter Praktikumspfad der ‚*Stichting Herstelling*' ist ‚*Herstelling Horeca*'. Dieses folgt einem grundsätzlich ähnlichen Ansatz, im Fokus stehen aber nicht die Instandhaltung und Instandsetzung der Wehranlagen, sondern die Entwicklung berufsrelevanter Fähigkeiten im Hotel-, Gastronomie- und Cateringbereich. Während die Instandhaltungsarbeiten stärker auf

[93] Vgl. http://www.herstelling.nl/english/default.htm; 10.9.2009.

Männer und männliche Jugendliche ausgerichtet sind, stellt ‚Horeca' Praktika für Mädchen und Frauen bereit.

Teilnahmeplätze (‚Participatieplaatsen')

Im Rahmen von ‚*Participatieplaatsen*' verrichten die TeilnehmerInnen nützliche Tätigkeiten bei externen Organisationen, bei Pantar oder bei Betrieben. Die TeilnehmerInnen erhalten hierfür keinen Lohn, sondern beziehen weiterhin DWI-Leistungen. Im Vergleich zu SAPs und MAPs ist der Fokus stärker am Arbeitsmarkt und auf Kompetenzentwicklung ausgerichtet. Die Teilnahme soll der Weiterentwicklung allgemeiner beruflicher Fähigkeiten sowie bestimmter berufsbezogener Kompetenzen dienen. Um Verdrängungseffekte zu vermeiden, sollen im Rahmen von ‚*Participatieplaatsen*' ausschließlich ‚zusätzliche Tätigkeiten' (‚*additionele werkzaamheden*') verrichtet werden. ‚*Participatieplaatsen*' werden temporär mit einer Dauer von maximal zwei Jahren eingerichtet. Die Standarddauer beträgt zwei mal sechs Monate, wobei eine zweimalige Verlängerung mögich ist. Wie auch bei MAPs werden die TeilnehmerInnen von MitarbeiterInnen von Pantar begleitet. Deren Aufgabe ist die Begleitung und Kontrolle der Kompetenzentwicklung. Grundlage der Teilnahme ist ein persönlicher Kompetenzentwicklungsplan, der zwischen dem/der DWI-BetreuerIn (‚*Klantmanager*') und dem/der TeilnehmerIn ausgearbeitet wird. Unter Berücksichtigung von Information des/der Pantar-BegleiterIn wird die Kompetenzentwicklung durch den ‚*Klantmanager*' halbjährlich überprüft. Die Ergebnisse der Evaluierung bilden wiederum die Grundlage für die Konzeption des weiteren Betreuungspfades. Dabei kommen die Zuweisung in eine andere (weiterführende) Maßnahme, der Versuch der Vermittlung in Beschäftigung, wenn die Entwicklungsziele erreicht wurden, oder die Fortsetzung der Teilnahme in Betracht. Die Intensität der Teilnahme umfasst mindestens zwei Tage pro Woche. Die maximale Teilnahmedauer beträgt ein bis zwei Jahre (vgl. Gemeente Amsterdam 2006:2). TeilnehmerInnen an ‚*Participatieplaatsen*' beziehen weiterhin DWI-Leistungen, erhalten also kein Arbeitsentgelt. Der Umfang der Tätigkeiten beträgt drei Tage pro Woche.

Ausbildung und Beschäftigung (‚Leren en werken')

Im Rahmen des Programmbereichs ‚*Leren en werken*' werden kombinierte Schulungs- und Arbeitsprogramme (vgl. hierzu unten) angeboten. Der Programmbereich richtet sich nicht nur, aber vor allem an Jugendliche. Primäre Zielgruppe sind jugendliche Arbeitslose und vor allem jugendliche Schulabgänger ohne bzw. mit einem niedrigen Berufsabschluss. Die explizite Betonung der praktischen Ausbildungskomponente stellt ein Qualifizierungsangebot insbesondere für Jugendliche, die eine Distanz gegenüber schulisch-theoretischen Ausbildungsformen haben.

Jugendliche sind eine besondere Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik in Amsterdam. Sie weisen häufig keine bzw. nur sehr kurze Erwerbsbiographien auf. Aufgrund der

Charakteristik der Anwartschaftskriterien beim Zugang zu Leistungen der Arbeitslosenversicherung (vgl. oben) haben Jugendliche entweder gar keinen Anspruch oder, sofern sie zumindest das Wochenkriterium (26 Wochen in Beschäftigung innerhalb der vorangegangenen 36 Wochen) erfüllen, sehr kurze Anspruchsperioden. Arbeitslose Jugendliche sind demnach eher im Fokus kommunaler Arbeitsmarktpolitik. De Graaf-Zijl et al. (vgl. 2006:5 sowie OECD 2008:135) sowie Kok et al. (vgl. 2008:5) zeigen, dass, gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil, Jugendliche beim Zugang zur Sozialhilfe in Amsterdam überrepräsentiert sind. Der Anteil der unter 25jährigen an allen Zugängen zur Sozialhilfe betrug 2007 19%, der entsprechende Bevölkerungsanteil hingegen nur 10%. Der Großteil der niederländischen Gemeinden verfolgt gegenüber Jugendlichen einen durchaus restriktiven Kurs: „*It seems that municipalities apply often a stricter approach for young people than for adults*“ (OECD 2008b:133). In Form einer ‚*kwalificatieplicht*‘ sind Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren, die über keine berufliche Basisqualifizierung verfügen, verpflichtet diese anzustreben. Kommen Jugendliche dieser Verpflichtung nicht nach, können Sozialleistungen entsprechend gekürzt werden. Eine ähnliche Verpflichtung zur Ausbildung bzw. Lehrausbildung besteht für 18 bis 27jährige in Form der ‚*leerwerkpflicht*‘.

Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Gemeinde Amsterdam ist es, dass Jugendliche, wenn sie keine Beschäftigung finden, innerhalb von vier Wochen aktiv sind, d.h. entweder zurück in der Schule, in Beschäftigung oder in einem Betreuungspfad: „*Zij zijn binnen 4 weken actief: naar school, werk of op traject*“ (Gemeente Amsterdam 2009, 41). Im Jahr 2008 wurde diese Zielsetzung für etwa 73,6% der KlientInnen unter 27 Jahren erreicht. Als Erstanlaufstellen für Jugendliche zwischen 15 und 27 Jahren, die nicht in schulischer Ausbildung, aber auch nicht in Beschäftigung sind, hat der DWI fünf Jugendstellen (‚*Jongerenloketten*‘) eingerichtet. Da Jugendliche häufig keine Anspruchsberechtigung auf passive Leistungen haben, erfüllen die ‚*Jongerenloketten*‘ eine wichtige Funktion. Nach der Anmeldung wird den Jugendlichen ein ‚*Klantmanager*‘ zugeteilt.

Die erste Zielsetzung, Jugendliche zurück zur Schule zu bringen, bezieht sich insbesondere auf Jugendliche, die über keinen beruflichen oder schulischen Abschluss verfügen. Die Stadt Amsterdam hat mit den Schulen Absprachen und Vereinbarungen betreffend den Zustrom arbeitsloser Jugendlicher getroffen. Im Hinblick auf Jugendliche, für die eine Fortsetzung der schulischen Laufbahn keine realistische oder wünschenswerte Option darstellt, werden Lehrgänge angeboten, die eine Kombination von Arbeit und Lernen ermöglichen. Dies basiert in Form der berufspraktisch ausgerichteten ‚*Leerwerktrajekten*‘ und ‚*BBL-trajecten*‘ (‚*beroeps begeleidende leerweg*‘, vgl. unten). Durch praktische Arbeit sollen berufliche Fähigkeiten entwickelt werden und in Kombination mit schulischer Ausbildung zum Abschluss einer beruflichen Qualifikation führen.

Im Rahmen eines berufsbegleitenden Lehrwegs verrichten die TeilnehmerInnen beispielsweise an vier Tagen pro Woche praktische Tätigkeiten bei einem Arbeitgeber und nehmen an einem Tag an einer theoretischen Ausbildung im Rahmen des ROC (‚*Amsterdam*

Regional Community College‘) teil. Das ROC ist Träger der theoretischen Berufsausbildung in Amsterdam. Die Lehrpläne werden vom DWI gemeinsamen mit dem ROC entwickelt und sind speziell auf Qualifikationsbedarf von Unternehmen ausgerichtet.

‚Schiphol College‘

Ein Beispiel für die kooperative Entwicklung und Umsetzung von ‚*Leerwerktrajekten*‘ ist das ‚*Schiphol College*‘[94]. ‚*Schiphol*‘ ist der Amsterdamer Flughafen, Trägergesellschaft ist die ‚*Schiphol Group*‘. Diese hat im Jahr 2007 begonnen, in Zusammenarbeit mit dem DWI und dem ROC Lehrplätze (‚*Leerbanen*‘) für Jugendliche mit Beschäftigungshemmnissen anzubieten. Im Rahmen solcher Leerstellen werden die TeilnehmerInnen für ein Jahr in ein Lehrverhältnis aufgenommen und absolvieren eine Lehrprüfung. Bei erfolgreicher Absolvierung können die TeilnehmerInnen in ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen werden. Mittlerweile bietet ‚*Schiphol College*‘ neben Lehrstellen auch Praktika (‚*Stages*‘; vgl. oben), sowie Berufslehrgänge an. Die Berufslehrgänge zielen auf einen ‚*Mbo‘*-Abschluss (‚*Middelbaar beroepsonderwijs‘;* vgl. unten) ab, dies sind Berufsabschlüsse auf Ebene der Sekundarstufe II. Die Berufslehrgänge umfassen die Ausbildung zur Flughafensicherheitskraft (‚*Luchthavenbeveiliger*‘) sowie zur Logistikfachkraft (‚*Logistiek medewerker airport*‘). Die Ausbildung zur Flughafensicherheitskraft wird wahlweise im Rahmen eines berufs*begleitenden* BBL-Lehrwegs oder eines berufs*ausbildenden* BOL-Lehrwegs (‚*beroeps opleidende leerweg*‘) angeboten. Bei BBL-Lehrgängen dominiert die praktische Komponente, die TeilnehmerInnen arbeiten an vier Tagen in der Woche bei einem der Betriebe von ‚*Schiphol*‘ und nehmen an einem Tag an ROC-Schulungen teil. Bei BOL-Lehrgängen dominiert umgekehrt die schulische Ausbildung, die TeilnehmerInnen absolvieren neben der vollen schulischen Ausbildung ein Praktikum. Die Ausbildung zur Logistikfachkraft erfolgt ausschließlich im Rahmen eines BBL-Lehrgangs.

ROC Sonderprogramm für Jugendliche (‚ROC jongeren‘)

Das ROC (‚Amsterdam Regional Community College’, vgl., oben) zielt auf jugendliche Arbeitssuchende zwischen 21 und 25 Jahren ab und ist auf Jugendliche mit hohem sozialen Risikopotenzial ausgerichtet, d.h. Jugendliche ohne oder mit nur geringer Qualifikation, Jugendliche mit Schulden bzw. straffällige Jugendliche. Das ROC bietet einen zweijährigen Lehrgang an, der zu einem Abschluss einer mittleren Berufsausbildung (‚*Middelbaar beroepsonderwijs*‘, kurz Mbo) führt. Gegenstand des Lehrgangs ist die Entwicklung einer mittleren Berufsqualifikation im Bereich der Jugendsozialarbeit. Nach Absolvierung des Lehrgangs können die TeilnehmerInnen entweder unmittelbar eine Beschäftigung im Bereich der Jugendsozialarbeit aufnehmen oder eine weiterführende Qualifikation absolvieren. Das ROC-Sonderprogramm setzt damit auf zwei Ebenen an: EInerseits sollen Jugendliche mit hohem sozialen Risokopotenzial selbst eine berufliche Perspektive entwickeln, andererseits

[94] http://www.schipholcollege.com/wie-we-zijn/corporate-story.html; 24.9.2009.

sollen sie andere Jugendliche mit ähnlichen Problemen dabei unterstützen, ebenfalls eine solche Perspektive zu entwickeln: „*After the project, most of the participants continue to learn in a follow-up training programme. But after the project they can also start to work as assistant youth workers, for instance in sports clubs and community centres. Here they have the task of supporting and guiding other young people, allowing us to 'kill two birds with one stone'.*" [95]

Die Mbo-Lehrgänge sind stufenweise aufgebaut und jeweils im Bereich der Sekundarstufe II angesiedelt. Sie haben eine starke berufspraktische Orientierung. Die vier Stufen der Mbo sind (vgl. Clusius College o.J.):

- Stufe 1: Ausbildung zum/r AssistentIn/GehilfIn für einfache ausführende Tätigkeiten mit einer Dauer von einem halben bis zu einem ganzen Jahr,
- Stufe 2: Ausbildung zum/r MitarbeiterIn oder Berufsausführenden mit beruflicher Grundqualifikation (Facharbeiter-, Gesellen- oder Angestelltenqualifikation) mit einer Dauer von zwei bis drei Jahren,
- Stufe 3: Berufsausbildung zum/r selbständigen MitarbeiterIn bzw. Berufsausübenden in einem breiteren Tätigkeitsbereich mit einer Dauer von zwei bis vier Jahren,
- Stufe 4: Berufsausbildung für spezialisierte Tätigkeiten als Mitarbeiter (‚*middenkaderopleiding*') bzw. Berufsausübender mit Fachqualifikation mit einer Dauer von bis zu vier Jahren.

Im Prinzip sind die genannten Ausbildungsstufen auf zwei verschiedenen Wegen, einem eher praxisnahen und einem eher schulischen, zu erreichen. Im Rahmen des berufs*ausbildenden* Lehrwegs (‚*beroepsopleidende leerweg*') dominiert die schulische Komponente unter Ergänzung mit berufspraktischen Elementen in Form von Praktikumsperioden. Diese dürfen aber nicht mehr als 60% und nicht weniger als 20% der Ausbildungszeit ausmachen. Der BBL (‚*beroepsbegeleidende leerweg*') stellt die praxisorientierte Variante dar. Zumeist arbeiten die Auszubildenden fünf Tage in der Woche in einem Lehrbetrieb und absolvieren an einem Tag zum Zweck der theoretischen Ausbildung die schulische Ausbildung (vgl. oben). Das Sonderprogramm des ROC für Jugendliche soll diesen einen weiterführenden Mbo-Abschluss der Stufe 2 ermöglichen. Dieser wird mit einer beruflichen Basisqualifizierung (‚*Startqualicatie*') gleichgesetzt. Nach der Teilnahme können die Jugendlichen die Ausbildung bis zur vierten Stufe forstsetzen oder sich eine reguläre Beschäftigung suchen.

Die Zielsetzung des ROC Sonderprogramms ist es, zumindest die Hälfte der teilnehmenden Jugendlichen in reguläre Beschäftigung zu bringen. Nach Angaben des DWI wurde dieses Ziel seit Beginn der Maßnahme erreicht. Allerdings ist anzumerken, dass das Projekt eine eher geringe Reichweite aufweist. Seit 2005 haben 25 Teilnehmende das Projekt positiv

[95] http://www.dwi.amsterdam.nl/algemene_onderdelen/english_site/some_special/content_special/roc_youth_work; 30.9.2009.

abgeschlossen, nur vier haben eine reguläre Beschäftigung gefunden. Der Großteil der TeilnehmerInnen setzt die Ausbildung in Form des berufsbegleitenden BBL-Lehrgangs ‚Sozial- und Kulturarbeit' (‚*Sociaal Cultureel Werk*') bis zur Mbo-Stufe 4 fort. Ein späteres Engagement im Bereich der Sozial- und Jugendarbeit, etwa in Gemeinde- und Jugendzentren oder bei Sportvereinen, stellt eine der Zielsetzungen des Sonderprogramms dar. Die AbsovlentInnen des Lehrgangs sollen zugleich ‚positives Beispiel' für andere Jugendliche sein und diese mit ihrer Unterstützung zur Fortsetzung einer beruflichen Ausbildung animieren.

Schulgeld (‚Scholierenvergoeding') und Fahrtkostenzuschuss (‚Reiskostenvergoeding')

Das Schulgeld ist ein Instrument zur Abgeltung von Ausbildungs- und Schulkosten für Eltern mit niedrigem Einkommen. Das Schulgeld beträgt bei Teilnahme an einer Basisausbildung (‚*Basisonderwijs*') maximal 225 Euro[96] und erhöht sich im Falle der Teilnahme an einer weiterführenden Ausbildung (‚*Vmbo*' bzw. ‚*Mbo*') auf maximal 400 Euro. Der tatsächliche Betrag ergibt sich aus der Höhe der förderbaren Kosten. Als solche gelten unmittelbare Schulkosten (etwa Lernmaterialien und Klassenfahrten), Kosten für sportliche Aktivitäten (etwa Sportbekleidung, -ausrüstung oder -schuhe) sowie Kosten für kulturelle Aktivitäten (Eintrittskarten für Kino, Theater, Konzerte etc.). Eltern können Schulgeld bis zum 18. Lebensjahr erhalten. Nicht im Schulgeld enthalten sind Zuschüsse im Zusammenhang mit der Anfahrt zur Schule/Ausbildungsstätte. Dabei können die Eltern von SchülerInnen einer weiterführenden Ausbildung (‚*Vmbo*' bzw. ‚*Mbo*'), die am Schulweg eine bestimmte Mindeststrecke zurücklegen müssen, einen Zuschuss zu den Fahrtkosten in der Höhe von 150 Euro pro Jahr ehalten.

Projekt ‚Fifteen'

Ein weiteres Beispiel für ein speziell auf Jugendliche ausgerichtetes Projekt ist ‚Fifteeen'. Es geht auf eine Initiative des britischen TV-Kochs Jamie Oliver, der 2002 ein gleichnamiges Restaurant in London eröffnete, um arbeitslosen und sozial benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, einen Beruf zu erlernen und in der Gastronomie zu arbeiten. Basierend auf diesem Konzept wurde im Jahr 2004 ein eigenes Lokal in Amsterdam eröffnet.[97] Interessierte Jugendliche im Alter von 16 bis 24 Jahren können sich über die Website als KandidatInnen bewerben, danach durchlaufen sie einen Auswahlprozess, im Rahmen dessen Motivation und Talent bewertet werden. Der Auswahlprozess ist selektiv. Das Ausbildungskonzept von ‚Fifteen' ist auf eine Kapazität von jährlich fünfzehn Auszubildenden ausgerichtet. Nach der Auswahlphase absolvieren die Teilnehmenden zunächst eine fünfwöchige Schulungsphase und danach ein einmonatiges Praktikum in verschiedenen Restaurants. Im Anschluss an das Praktikum beginnt die unmittelbare

[96] Vgl. http://www.dwi.amsterdam.nl/ik_heb_weinig_geld/dwi-voorzieningen/scholierenvergoeding; 15.9.2009.
[97] http://www.fifteen.nl/; 30.9.2009.

Ausbildung bei ‚Fifteen'. Für die ersten drei Monate, in denen die Jugendlichen bei ‚Fifteen' arbeiten, agiert der DWI direkt als Arbeitgeber. Die Teilnehmenden erhalten währenddessen eine Ausbildungsentschädigung vom DWI. Danach werden sie vom Restaurant für 25 Wochenstunden angestellt und erhalten den gesetzlichen Mindestlohn. In dieser letzten Phase schließen die Jugendlichen eine berufliche Grundausbildung ab. Das DWI unterstützt das Projekt auch während dieser Phase, indem die Kosten der begleitenden Unterstützung finanziert werden. Die Unterstützung erfolgt durch einen ‚Fifteen'-Mentor, den Küchenchef sowie den zuständigen Projektbetreuer des DWI. Neben der praktischen Ausbildung besuchen die Jugendlichen an einem Tag pro Woche eine Schulung des ROC (vgl. oben). Die TeilnehmerInnen können Einrichtungen des DWI zudem unentgeltlich nutzten. Nach Abschluss des Trainingsprogramms unterstützt der DWI die TeilnehmerInnen bei der Suche nach einer Beschäftigung im Gastronomie- und Cateringbereich.

‚Schoolfort'

‚*Schoolfort*' ist ein weiteres Projekt der ‚*Stichting Herstelling*' (zu ‚*Herstelling Forten*' und ‚*Herstelling Horeca*' vgl. oben). Es zielt auf Schulabgänger der Sekundarstufe II (Vmbo und Mbo) im Alter zwischen 14 bis 17 Jahren ab. Während der Unterrichtszeit führen die SchülerInnen einfache Tätigkeiten an der Wehranlage durch. Sie werden dabei von einem Betreuer beaufsichtigt. Im Rahmen der Teilnahme sollen die SchülerInnen Berufs- und Ausbildungsperspektiven entwickeln. Nach Angaben der Stiftung[98] absolvieren etwa 70% der TeilnehmerInnen das Programm und setzen ihre Laufbahn in Form einer Ausbildung, einer Beschäftigung oder einer Kombination von Ausbildung und Beschäftigung fort.

Leerpraktikum Concern Congres Centrum (‚CCC leerwertraject')

Das CCC ist das Kongresszentrum der Gemeinde Amsterdam. Alle Stadtstellen und -ämter sowie die UWV-WERKbedrijf und G4-Gemeinden von Holland (die G4 sind die ‚großen vier' Gemeinden der Niederlande Rotterdam, Utrecht, Den Haag und Amsterdam) halten im CCC Veranstaltungen ab. Im Rahmen des CCC werden Praktika (‚*Leerwerktrajecten*') in den Feldern Catering und Facility-Management durchgeführt[99]. Die Tätigkeitsbereiche umfassen im Cateringservice die Bedienung und Bewirtung von KongressteilnehmerInnen und Gästen sowie im Objektmanagement das Säubern der Räumlichkeiten sowie die Betreuung der technischen Infrastruktur. Die TeilnehmerInnen müssen älter als 18 Jahre alt sein, die niederländische Sprache beherrschen und eine Mindestausbildung auf ‚*Vmbo*'-Niveau (weiterführende Grundausbildung) aufweisen. Die Teilnahmedauer beträgt mindestens drei Monate und maximal ein Jahr. Zunächst werden die TeilnehmerInnen für einen Zeitraum von sechs Monaten angenommen. Im Rahmen der ersten sechs Monate sollen die TeilnehmerInnen entweder in reguläre Beschäftigung vermittelt werden oder die

[98] Vgl.: http://www.herstelling.nl/english/default.htm; 15.9.2009.
[99] Vgl. http://www.ccc.amsterdam.nl/werken_bij_het_ccc/leren_en_werken; 15.9.2009.

Anforderungen für eine weiterführende Maßnahme (wie etwa einem Leiharbeitsverhältnis im Cateringbereich bzw. Gebäudemanagement) erfüllen. Wenn dies nicht realisierbar ist, kann die Teilnahme um ein weiteres halbes Jahr verlängert werden. Voraussetzung ist, dass der/die TeilnehmerInnen Einsatz und Talent beweisen. Die Teilnahme besteht aus einer vierwöchigen Orientierungsphase, im Rahmen derer die speziellen Interessen und Fähigkeiten transparent gemacht werden sollen. Auf dieser Grundlage erstellt ein Betreuer einen Leitfaden über die weitere Teilnahme entweder im Cateringbereich oder im Gebäudemanagement. In der zweiten Phase findet eine fachliche Vertiefung statt. Diese soll dazu führen, dass die TeilnehmerInnen zunehmend den Anforderungen von Arbeitgebern gerecht werden. Im Verlauf der zweiten Phase sollen die TeilnehmerInnen ihre Bewerbungsaktivitäten intensivieren. Der/die BetreuerIn soll die TeilnehmerInnen bei ihren Bewerbungsaktivitäten unterstützen.

Stufe 4: Förderung der Arbeitsaufnahme (‚*Arbeidstoeleiding*‘)

Die Aktivitäten der ersten drei Betreuungsstufen zielen auf die soziale und gesellschaftliche Aktivierung, die Entwicklung allgemein beruflicher sowie berufsspezifischer Praxis sowie auf Ausbildung ab. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt zumeist im geschützten Umfeld, etwa in Einrichtungen des DWI bzw. Non-Profit Organisationen. Die KlientInnen beziehen während der Teilnahme zumeist weiterhin Sozialhilfe oder alternative Leistungen wie etwa das Praktikumsgeld. Im Unterschied zu den ersten drei Betreuungsstufen sollen die KlientInnen im Rahmen der vierten Betreuungsstufe in ein typisches Arbeitsmarktumfeld bei einem ‚echten‘ Arbeitgeber eingebunden werden. Dies setzt die Einstellung durch einen Arbeitgeber voraus. Da dies unter ungeförderten Bedingungen häufig wenig wahrscheinlich ist, setzt der DWI verschiedene arbeitsmarktpolitische Instrumente und finanzielle Anreize ein und erhöht so das Interesse der Arbeitgeber DWI-KlientInnen einzustellen. Im Rahmen von Vereinbarungen zwischen dem DWI und Arbeitgebern (‚*Werkgeversarrangementen*‘), die bereit sind, DWI-KlientInnen (vorübergehend) in den Arbeitsprozess einzubinden, werden die jeweiligen Förderbedingungen festgelegt. Im Rahmen solcher Vereinbarungen können die Art und Höhe von Förderungen (etwa Lohnsubventionen) definiert werden, es kann eine Auswahl von DWI-KlientInnen bzw. der zu erfüllenden Anforderungen vorgenommen und die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen festgeschrieben werden. Die Vorgansweise soll den Bedürfnissen der Arbeitgeber möglichst entgegenkommen, die Kooperation mit dem DWI soll Arbeitgebern so einfach wie möglich gemacht werden: „*Daarbij moet het de werkgever zo makkelijk mogelijk worden gemaakt.*‘ (Gemeente Amsterdam 2007, 26).

Das Stellenservice von Amsterdam (‚*Vacatureservice Amsterdam*‘, kurz VSA) bietet Unternehmen Beratung und Information bei der Suche nach geeignetem Personal. Arbeitgeber erhalten Beratung über die verschiedenen Fördermöglichkeiten. Das VSA ging aus einer Kooperation der Gemeinde Amsterdam mit dem CWI hervor.

Lohnsubvention (‚WWB-loonkostensubsidie')

Ein wesentliches Instrument zur Erhöhung von Beschäftigungsanreizen sind Lohnsubventionen. Arbeitgeber erhalten dabei einen zeitlich befristeten Zuschuss zu den Lohnkosten, wenn sie Personen einstellen, die die Förderkriterien des DWI erfüllen. Voraussetzungen sind, dass der/die KlientIn in Amsterdam wohnt, Sozialhilfe bezieht bzw. beim DWI registriert ist und vom DWI unterstützt wird. Die maximale Dauer der Lohnsubvention beträgt ein Jahr. Es kann auch eine halbjährige Subventionsphase vereinbart werden. Diese kann einmalig um ein weiteres Halbjahr verlängert werden. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung von weniger als 32 Stunden pro Woche wird die Förderhöhe anteilsmäßig gekürzt. Die Teilzeitbeschäftigung darf ein Ausmaß von zwölf Stunden pro Woche nicht unterschreiten.

Anlernförderung (‚Voorbereidingssubsidie dienstverband')

Im Zusammenhang mit der Einstellung von DWI-KlientInnen können Arbeitgeber eine Förderung zur Abdeckung der Anlern- und Einarbeitungskosten beantragen. Die Förderung beträgt 5.000 Euro. Die Anlernphase darf maximal 25 Wochen betragen. Der/die KlientIn wird während dieser Zeit vom DWI beschäftigt.

Arbeitsleihe (‚WWB-detachering')

Das Instrument der ‚*WWB-detachering*' entspricht einer Form von Arbeitsleihe. DWI-KlientInnen arbeiten bei einem Unternehmen, als Dienstgeber fungiert aber zunächst der DWI, der den/die Betroffene/n an das Unternehmen verleiht. Die Leihphase dauert maximal 25 Wochen. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen mit dem DWI eine Arbeitsübereinkunft abschließt und den Klienten/die Klientin nach Ablauf der Leihphase für mindestens sechs Monate selbst beschäftigt. Das Unternehmen muss eine angemessene Begleitung und Betreuung für den/die Beschäftigte/n sicherstellen.

Förderung der Selbständigkeit (‚trajecten zelfstandig ondernemerschap')

Der DWI unterstützt Selbständige und UnternehmensgründerInnen in Form von Unterstützung und Beratung sowie durch finanzielle Förderungen. Im Rahmen der ‚*bijstandverlening zelfstandigen*' (Bbz) erhalten Selbständige und Unternehmens-gründerInnen einen Zuschuss zum Lebensunterhalt. Der Förderzeitraum beträgt zwölf Monate. Im Rahmen der Eigenkapitalförderung werden geförderte Kredite (sogenannte *Mikrokredite*) angeboten.

Reintegrationspfade (‚Re-Integratietrajekten')

Wenn die Zuleitung in ein Arbeitsumfeld bei einem echten Dienstgeber nicht realisierbar ist, dann wird im Rahmen der vierten Betreuungsstufe eine Integration über externe Integrationsbetriebe (‚*Re-Integratiebedrijven*', kurz RIB) angestrebt. RIBs setzen als Auftragnehmer des DWI arbeitsmarktbezogene Dienstleistungen (PES) um. Zu unterscheiden sind gewinnorientierte und nicht-gewinnorientierte RIBs. Wenn sie bestimmte Qualitätskriterien erfüllen, können sie eine Mitgliedschaft in der Branchenassoziation (‚Borea')[100] beantragen. Die Vergabe von PES erfolgt in Ausschreibungsrunden und wird regelmäßig erneuert. Dieser Prozess zielt auf die Schaffung von marktähnlichen Strukturen und Wettbewerb vor und bei der Umsetzung von PES ab. Mittlerweile (vgl. OECD 2008:86) sind in den Niederlanden 1.800 Anbieter von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen aktiv. Der Aufgabenbereich von RIBs umfasst neben der unmittelbaren Arbeitsvermittlung und Beratung auch die Implementation von Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Ein Beispiel für einen RIB in Amsterdam ist ‚Implacement projecten bv'[101]. Neben der Vermittlung, Betreuung und Beratung von KlientInnen bietet diese Organisation selbst Praktika, SAPs und MAPs, Jugendlichenpraktika etc. an. Ein weiterer RIB ist SagEnn[102] mit einem Sitz in Amsterdam. SagEnn führt PES, wie etwa Vermittlung, Bewerbungstraining oder Beratung durch, verfügt über ein eigenes Praktikzentrum oder vermittelt seine KientInnen an Praktikumsbetriebe. Die Organisation vernetzt sich mit Arbeitgebern und wickelt befristete Arbeitsleihkooperationen in Kombination mit Qualifizierungsmaßnahmen ab. SagEnn verfügt über 150 MitarbeiterInnen und ist in 22 Gemeinden aktiv.

Geförderte Zeit- und Leiharbeit im Rahmen der I/D- und WIW-Regelung

Im Rahmen der WIW-Regelung werden geförderte Leiharbeitsverhältnisse bereitgestellt. Bei der I/D-Regelung handelt es sich um geförderte Zeitarbeitsverhältnisse. Im Rahmen des Gesetzes über die Einschaltung von Arbeitslosen (‚*Wet Inschakeling Werkzoekenden*') wurden die oben beschriebenen Melkert-Programme zusammengefasst. Auf dieser Grundlage können Unternehmen bzw. Vereine und Non-Profit-Organisationen Arbeitssuchende über eine bestimmte Dauer ‚anleihen', ohne diese selbst zu beschäftigen. Die konkrete Abwicklung variiert von Gemeinde zu Gemeinde, in Amsterdam fungiert Pantar als Verleiher. WIW Mitarbeiter werden von Pantar beschäftigt und bezahlt. Diese erhält von den übernehmenden Organisationen (‚*Inleners*') eine Vergütung. Die Mindestbeschäftigungsdauer beträgt 32 Stunden pro Woche. Das Leihverhältnis darf höchstens zwei Jahre umfassen und der/die LeiharbeiterIn muss mindestens 23 Jahre alt sein und über einen Zeitraum von zwei Jahren arbeitslos sein. Die annehmende Organisation muss mindestens eine Person regulär beschäftigen.

---

[100] Vgl. http://www.boaborea.nl/web/show; 14.9.2009.
[101] Vgl. http://www.implacementbv.nl/; 15.9.2009.
[102] Vgl. http://www.sagenn.nl; 15.9.2009.

Im Unterschied zur WIW-Regelung handelt es sich bei I/D-Beschäftigungen um zeitlich befristete Einstellungen, d.h. der/die MitarbeiterIn muss direkt bei der Organisation beschäftigt sein. Als I/D-Arbeitgeber kommen ausschließlich Non-Profit-Organisationen in Betracht. Der I/D-Arbeitgeber erhält für die Einstellung eine Lohnsubvention. Der/die I/D-MitarbeiterIn muss mindestens 23 Jahre alt sein und eine Arbeitslosigkeitsdauer von mindestens einem Jahr aufweisen.

Mit dem neuen Sozialhilfegesetz (‚*WWB*') sind WIW- sowie I/D-Regelungen auf nationaler Ebene ausgelaufen. Die Gemeinde Amsterdam setzt die Programme auf Grundlage des neuen Gesetzes für die bestehenden TeilnehmerInnen fort.

Stufe 5: Beschäftigung (‚Werk')

Die fünfte Stufe stellt die Weiterentwicklung in einem aufrechten regulären Beschäftigungsverhältnis in den Mittelpunkt. Die Aktivitäten zielen also nicht mehr auf DWI-KlientInnen bzw. auf LeistungsempfängerInnen ab. Ein Aktivitätsbereich in dieser Stufe ist ‚Nazorg' (Nachbetreuung). Im Rahmen von Nazorg wird die Arbeitsmarktanbindung für ehemalige DWI-KlientInnen verbessert. Ziel ist es, zukünftige Arbeitslosigkeitsperioden präventiv zu vermeiden. Im Rahmen der Nachbetreuung können verschiedene Maßnahmen – etwa Job Coaching, Betreuung am Arbeitsplatz, Beratung, Qualifizierung – eingesetzt werden (vgl. Rekenkamer 2007:97).

Sonstige Instrumente

Pilot PGB

PGB steht für ‚*persoonsgebonden budget*' (personengebundenes Budget). Das Pilotprojekt geht auf eine Entwicklung der UVW zurück. Sie bietet eine individuelle Reintegrationsvereinbarung (‚*Individuele Re-integratie Overeenkomst*', IRO) an. Im Rahmen einer IRO bestimmt der/die KlientIn, in Absprache mit dem ‚Klantmanager', seinen/ihren Integrationspfad weitgehend selbst. Er/sie erhält hierfür ein personengebundenes Budget. Auf diese Weise soll die Eigenverantwortung und der Eigenantrieb der KlientInnen erhöht werden. Da die Zielgruppe des DWI einen vergleichsweise größeren Abstand zum Arbeitsmarkt aufweist als jene der UWV, hat der DWI das Programm nicht im großen Rahmen übernommen, stattdessen aber im Jahr 2008 ein Pilotprojekt für eine kleinere Anzahl von KlientInnen gestartet. Wenn die begleitende Bewertung des Pilotprojekts zu einem positiven Ergebnis kommt, soll es im Jahr 2009 weitergeführt werden.

EVC

EVC steht für ‚*Erkening Verworven Competenties*' und bedeutet die (An-)Erkennung erworbener Kompetenzen. Ausgangspunkt ist, dass eine Reihe von ArbeitnehmerInnen zwar

formell über keine berufliche Basisqualifikation verfügen, im Laufe ihres Berufslebens jedoch Kompetenzen auf einem Niveau aufgebaut und entwickelt haben, das einer formellen Berufsqualifikation entspricht. Der DWI setzt sich zum Ziel, diese Qualifikationspotenziale zu erkennen und die betroffenen Personen in Form von Ausbildungsgutscheinen zum Nachholen eines beruflichen Abschlusses zu bewegen. Die Maßnahme zielt sowohl auf Arbeitslose, wie auch auf Beschäftigte im Rahmen der fünften Stufenleiter ‚Weiterentwicklung am Arbeitsmarkt' (vgl. oben) ab. Ausbildungsgutscheine sollen einen Finanzierungsbeitrag im Rahmen einer Kofinanzierung mit einem bestehenden bzw. einem einstellungsbereiten Arbeitgeber leisten. Für 2009 plant der DWI 500 EVC-Pfade ein, die Hälfte hiervon soll leistungsberechtigten Arbeitslosen zu einem Einstieg in eine Beschäftigung verhelfen. EVC-Pfade sollen auf spezielle Zielgruppen hin zugeschnitten werden, etwa Ältere oder Flüchtlinge.

Mantelzorg

Das Projekt ‚Mantelzorg' stellt einen speziellen EVC-Pfad dar. Dieser ist auf Personen ausgerichtet, die etwa in der Familie oder im persönlichen Umfeld Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen, daher nur eingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können und von passiven Leistungen abhängig sind. Der Grundgedanke ist, die zumeist unentgeltliche Pflegearbeit mit einer Ausbildung im Pflegebereich zu vereinbaren. Auf diese Weise können Personen, die aufgrund ihrer Leistung dem Arbeitsmarkt fern sind, zugleich eine berufliche Perspektive entwickeln und ihre Erfahrung im Pflegebereich in eine berufliche Qualifizierung umsetzen.

Kompetenz-Screening

Die Universität Amsterdam hat 2008 im Auftrag des DWI eine Studie zu den Faktoren durchgeführt, die die persönliche Integrationswahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt beeinflussen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Reintegrationswahrscheinlichkeit (‚*Re-integreerbaarheid*') ein Ergebnis verschiedener Faktoren ist, wobei ein Teil dieser Faktoren wie etwa das Alter, Art und Stufe der Ausbildung (zumindest zum Zeitpunkt des Erstkontakts mit dem DWI), die Dauer der Arbeitslosigkeit oder die Arbeitserfahrung nicht unmittelbar beeinflussbar sind. Ein anderer Teil der Faktoren ist wiederum beeinflussbar. Im Rahmen der Studie wurde ein Set von Dimensionen und Faktoren entwickelt. Dieses wurde dann als Grundlage für ein Bewertungsschema herangezogen, dass zum Screening von KlientInnen herangezogen wird. Die Faktoren des Bewertungsschemas sind:

- Persönliche Umstände: persönliche Hemmnisse (psychische und physische Probleme, Suchtprobleme oder Schulden), Beschäftigungshemmnisse (Mobilitätshemmnisse, Betreuungspflichten) sowie Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten.
- Verhalten und Einstellung: Hier stehen beeinflussbare Faktoren wie etwa Arbeitseinstellung, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit im Vordergrund.

- Soziales Kapital ergibt sich aus den Ressourcen und Fähigkeiten, die einer Person zur Verfügung stehen, um ein Ziel zu erreichen, eine Beschäftigung oder Ausbildung zu finden, soziale Netzwerke zu bilden oder Unterstützung von anderen Personen zu bekommen. Diese Faktoren setzen sich aus sozialen Grundkompetenzen zusammen und können (weiter-)entwickelt werden.
- Kompetenzen sind die allgemeinen und beruflichen Fähigkeiten, über die jemand verfügt und die weiter entwickelt werden können.

Das Bewertungsschema wurde der ‚Partizipationsleiter' (vgl. oben) angepasst. Die Zuteilung von Personen in die verschiedenen Stufen erfolgt ab 2009 auf Grundlage des Bewertungsschemas. Im Vorfeld der Zuteilung in eine Stufe bzw. vor der Entwicklung eines Integrationspfades wird ein ‚Screening' vorgenommen, ebenso nach Abschluss eines solchen Teilnahmepfads, also nach einer Schulungsteilnahme oder einem Praktikum. Im Rahmen des ‚Screenings' werden die ‚Scores' in den verschiedenen Dimensionen sowie ein ‚Gesamtscore' ermittelt. Dieser stellt die ‚Vermittelbarkeit' von DWI-KlientInnen dar. Das Screening soll gewährleisten, dass Maßnahmenpakete individuell abgestimmt werden können und zum anderen eine laufende Überprüfung der Entwicklung von KlientInnen sowie der Effektivität der eingesetzten Instrumente durchgeführt werden kann.

Sprach- und Einbürgerungspfade (‚Taal- en inburgeringstrajecten')

Integrationspolitik hat einen besonderen Stellenwert in den Niederlanden. Maßgeblich dabei ist ein neues Integrationsgesetz (‚*Wet inburgering*', kurz WI), das mit 1. Jänner 2007 in Kraft trat (vgl. OECD 2008a:203). Das Gesetz sieht vor, dass bestimmte Gruppen von integrationspflichtigen (‚*inburgeringsplichtig*') EinwanderInnen innerhalb einer bestimmten Zeit einen Integrationstest absolvieren. BewerberInnen absolvieren dabei ein schriftliches Examen, das sowohl niederländische Sprachkenntnisse als auch Wissen über die niederländische Kultur und Gesellschaft abfragt. Die positive Absolvierung des Examens ist Voraussetzung für das Erreichen eines längerfristigen Aufenthaltstitels. Integrationspflichtige EinwanderInnen können sich im Rahmen von Kursen auf das Examen vorbereiten. Kurse werden von privaten Ausbildungsorganisationen durchgeführt. Für die Kosten müssen die TeilnehmerInnen im Prinzip selbst aufkommen. Ein Teil der Kosten kann nach der erfolgreichen Absolvierung des Examens rückerstattet werden.

Eine Integrationspflicht besteht im Prinzip für alle Personen ohne niederländische Staatsbürgerschaft, wenn sie sich länger in den Niederlanden aufhalten. Dies gilt nicht nur für neu ankommende EinwanderInnen (sog. ‚*nieuwkomers*'), die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes in die Niederlande eingereist sind und keine niederländische Staatsbürgerschaft besitzen, sondern auch für Personen ohne niederländische Staatsbürgerschaft, wenn sie sich zum Zeitpunkt des Inkraftretens des Gesetzes bereits in den Niederlanden aufgehalten haben (sog. ‚*oudkomers*'). Personen ohne niederländische Staatsbürgerschaft, die sich längerfristig in den Niederlanden aufhalten, sind von der Einbürgerungspflicht ausgenommen, wenn sie unter 18 bzw. über 65 Jahren alt sind, sich im Pflichtschulalter

bereits mehr als acht Jahre in den Niederlanden aufgehalten haben, ein Integrationstest positiv absolviert haben oder über eine Staatsbürgerschaft eines EU-Mitgliedsstaates, eines Mitgliedsstaates des EWR bzw. der Schweiz verfügen.

Der Integrationstest kann auf vier verschiedene Arten absolviert werden[103]: Bei der ersten Variante absolvieren die integrationspflichtige EinwanderInnen nach der Teilnahme an einem Integrationskurs (‚*inburgeringscursus*') ein ‚*Inburgeringsexamen*'. Dieses setzt sich aus einem praktischen Teil (bestehend aus einer Teilprüfung) und einem Hauptteil (bestehend aus drei Teilprüfungen). Im praktischen Teil muss nachgewiesen werden, dass man die niederländische Sprache und bestimmte Alltagssituationen aus den Bereichen Arbeit und Beschäftigung, Bildung und Gesundheit, gesellschaftliche Teilnahme und Unternehmerschaft beherrscht. Hierzu zählen beispielsweise, dass man ein Vorstellungsgespräch absolvieren, ein Bewerbungsschreiben verfassen, sich am Arbeitsplatz krank melden, Behördenwege absolvieren oder sich bei einem Sportverein anmelden kann. Der Nachweis wird erbracht, wenn man eine bestimmte Zahl von Beweisen vorlegen kann (Mitgliedschaften in Sportvereinen, Bewerbungsschreiben) oder die Situationen im Rahmen von ‚*assessments*' erfolgreich nachstellen kann.[104] Die vier Hauptprüfungen bestehen aus einem Test über allgemeine Regeln des Zusammenlebens in den Niederlanden, aus einer Teilprüfung ‚gesprochenes' Niederländisch und einem elektronischen Praxistest aus den genannten Bereichen. Nach erfolgreicher Absolvierung aller vier Teilprüfungen erhalten die TeilnehmerInnen ein Integrationsdiplom (‚*inburgeringsdiploma*'). Die zweite Variante des Integrationstests basiert auf einer erfolgreichen Absolvierung des Staatsexamens ‚Niederländisch als zweite Fremdsprache' (‚*Staatsexamen Nederlands als tweede taal*'). Das Staatsexamen weist ein höheres Niveau auf als das ‚Inburgeringsexamen'. Es ist Voraussetzung für die Teilnahme an einer mittleren bzw. höheren Berufsausbildung (MBO oder HBO) bzw. den Zugang zu einer Universität. Dabei sind zwei Stufen unterscheiden. Die untere Stufe ermöglicht die Teilnahme an einer unteren oder mittleren Berufsausbildung, die obere Stufe ermöglicht die Teilnahme an einer weiterführenden und höheren Berufsausbildung. Bei der dritten Variante ist Niederländisch in eine Ausbildung in eine Berufsausbildung auf dem Niveau der Sekundarstufe II integriert. Die TeilnehmerInnen absolvieren den Integrationstest im Rahmen einer MBO-Berufsausbildung. Die vierte Variante basiert auf der erfolgreichen Absolvierung eines Schnelltests (‚*korte vrijstellingstoets*') und zielt auf Personen ab, die bereits Niederländisch sprechen und über eine Beschäftigung bzw. eine entsprechende Berufsausbildung verfügen. Der Schnelltest besteht im Unterschied zum ‚*Inbergeringsexamen*' aus einer einzigen Prüfung aus ähnlichen Themengebieten. Der Schnelltest wird wie der elektronische Teil des ‚*Inburgeringsexamen*' per Computer absolviert. Dabei werden im Durchschnitt 30 Fragen eingespielt, von denen mindestens 74% richtig zu beantworten sind. AbsolventInnen des Schnelltests erhalten kein ‚Einbürgerungsdiplom', sondern werden vom Integrationstest lediglich freigestellt.

---

[103] Zu den Details vgl. http://www.inburgeren.nl/inburgeraar/default.asp; 18.9.2009.

[104] Gesamtlisten über die zu absolvierenden Situationen sind abrufbar unter: http://www.inburgeren.nl/inburgeraar/examen/praktijkexamens/bewijzen_verzamelen.asp; 18.9.2009.

Integrationspflichtige erhalten Unterstützung von Seiten der Gemeinde in Form von Sprach- und Einbürgerungspfaden (‚*Taal- en inburgeringstrajecten*‘). Amsterdam verfügt über ein entsprechendes Arbeitsprogramm (‚*Werkplan inburgering*‘). Die Abwicklung des Arbeitsprogramms sowie der Integrationspolitik und Erwachsenenbildung erfolgt bis Ende 2010 durch den ‚*Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling*‘ (Abteilung für gesellschaftliche Entwicklung, kurz DMO) in Kooperation mit dem DWI. Ab 2010 ist der DWI alleine für die Umsetzung des Arbeitsprogramms verantwortlich (vgl. Gemeente Amsterdam 2009a). Sprach- und Einbürgerungspfade sind stufenweise aufgebaut. Die Verringerung der Zahl der integrationspflichtigen Personen, die noch keinen Integrationstest absolviert haben, stellt eine Zielsetzung der Aktivitäten des DWI dar (vgl. dazu Gemeente Amsterdam 2009:11). Nach Angaben der statistischen Abteilung der Gemeinde Amsterdam (‚*Dienst O+S*‘) trifft dies auf 34.000 Personen zu. Die Gruppe ist sehr heterogen und umfasst sowohl Personen in Beschäftigung als auch LeistungsbezieherInnen und arbeitslose Personen ohne Leistungsanspruch.

Integrationspflichtige KlientInnen wird ein/eine DWI-BetreuerIn (‚*Klantmanager*‘) zugewiesen. Im Rahmen eines ersten Screenings wird festgestellt, ob der/die KlientIn einbürgerungspflichtig ist, ob eventuelle Ausnahmen aus der Integrationspflicht bestehen und ob flankierende Instrumente wie etwa Kinderbetreuung eingesetzt werden müssen. Nach Abschluss des Screenings erfolgt eine externe Bewertung durch eine Assessment-Organisation. Dabei wird festgestellt, auf welchem Ausbildungsniveau sich der/die KlientIn befindet. Auf Grundlage der Bewertung erfolgt die Zuteilung in vier Leistungsstufen:

- Analphabeten,
- Integrationspflichtige, die auf das ‚Inburgeringsexamen‘ (vgl. oben) vorbereitet werden,
- Integrationspflichtige, die das Integrationsverfahren auf Basis des ersten Staatsexamens abschließen,
- Integrationspflichtige, die das Integrationsverfahren auf Basis des zweiten Staatsexamens abschließen,
- Integrationspflichtige, die das Integrationsverfahren im Rahmen einer mittleren Berufsausbildung abschließen,

Auf Grundlage der Zuteilung erfolgt die Zuweisung an einen externen Schulungsanbieter. Diese werden vom DWI im Rahmen von Ausschreibungsverfahren beauftragt. Die beauftragten Schulungsanbieter müssen für die zugewiesenen TeilnehmerInnen innerhalb von zwanzig Tagen in eine Schulung sicher stellen (vgl. Gemeente Amsterdam 2008:8).

Soziale Arbeitsbeschaffung

Im Rahmen der sozialen Arbeitsbeschaffung (‚*Sociale Werkvoorziening*‘) bieten soziale Betriebe und ‚normale‘ Unternehmen geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen an (vgl. OECD 2007a:29). Rechtliche Grundlage ist das Gesetz über die

Bereitstellung sozialer Beschäftigung (‚*Wet sociale werkvoorziening*', WSW). Verantwortlich für die Einrichtung von Arbeitsplätzen sind die Gemeinden. „*The municipality seeks to ensure that as many people as possible in the target group are offered an employment contract that meets the capability and the needs of the individuals to carry out work in adapted conditions*" (OECD 2007a:30). Zu unterscheiden sind drei verschiedene Formen geschützter Beschäftigung. Bei der ersten Variante arbeitet der/die Betroffene direkt in einem sozialen Beschäftigungsbetrieb (‚*SW-bedrijf*'). In Amsterdam fungiert Pantar Amsterdam (vgl. oben) als sozialer Beschäftigungsträger. In den sozialen Beschäftigungsbetrieben werden selbst Produkte hergestellt sowie Dienstleistungen jeweils zu Marktpreisen angeboten. Die Beschäftigten erhalten einen für den WSW-Bereich eigens festgelegten kollektivvertraglichen Arbeitslohn, entstehende Defizite werden vom Staat übernommen. Bei der zweiten Variante arbeitet der/die Betroffene bei einem normalen Arbeitgeber, ist aber beim Träger der sozialen Beschäftigung (die Gemeinde bzw. der soziale Beschäftigungsbetrieb), die ihn/sie an den Arbeitgeber überlässt, beschäftigt und wird von diesem bezahlt. Auch hier gilt der WSW-Kollektivvertrag. Bei der dritten Variante ist der/die Betroffene bei einem normalen Arbeitgeber beschäftigt und wird auch von diesem nach dem jeweils geltenden Kollektivvertrag bezahlt. Im Rahmen von Supervision wird der WSW-Arbeitnehmer betreut. Die Kriterien der Betreuung werden zwischen dem Arbeitgeber, dem/der ArbeitnehmerIn und der Gemeinde vereinbart. Der Arbeitgeber erhält eine Lohnkostenförderung. Der Großteil der WSW-Beschäftigten arbeitet bei einem sozialen Beschäftigungsbetrieb (im Jahr 2008 über die gesamten Niederlande rund 78%).

Die Nachfrage nach geschützten WSW-Arbeitsplätzen kann nur schwer gedeckt werden, d.h. dass nur ein Teil der Personen, die nach dem Gesetz einen Anspruch auf einen WSW-Arbeitsplatz hat, tatsächlich über einen solchen verfügt. Die Gemeinde Amsterdam hat zu diesem Zweck einen Wartelistenmechanismus eingeführt. Im Jahr 2009 befanden sich etwa 1.000 Personen auf dieser Warteliste (vgl. Gemeente Amsterdam 2009, 42). Die Gemeinde ist bestrebt, Personen auf der Warteliste in alternative Arrangements und Betreuungspfade zu bringen. Dies trifft auf über die Hälfte der Wartenden zu. Anzumerken ist, dass Personen, die einen Anspruch auf einen WSW-Arbeitsplatz haben, im Prinzip verpflichtet sind, diesen auch anzunehmen. Bei Ablehnung wird der/die Betroffene einem üblichen Integrationspfad zugewiesen.

Die verschiedenen Instrumente lassen sich grobflächig den verschiedenen Betreuungsstufen zuordnen.

Abbildung 22: Instrumente nach Betreuungsstufen

	Stufe 1: "Drempels-weg"	Stufe 2: Gesellschaft-liche Partizipation	Stufe 3: Vorbereitung für Beschäftigung	Stufe 4: Lernen für den Arbeitsmarkt	Stufe 5: Entwicklung am Arbeitsmarkt
Reintegrationsinstrumente	- Begleitung durch den Sachbearbeiter ('Klantmanager') - Unterstützung beim Zugang zu kommunalen Leistungen und Förderungen	- Soziale und gesellschaftliche Aktivierungsplätze - Jugendlichenpraktika ('*Jongerenwerkplaatsen*') - Lehrpraktika ('*Leerwerkstages*')	- Berufliche Orientierung - Reintegrationspfade ('*Re-integratietrajekten*' bei Reintegrationsbetrieben) - Praktika ('*Werkstages*') - Ausbildung und Beschäftigung (,*Leren en werken*')	Reintegrationspfade ('*Re-integratietrajekten*' bei Reintegrationsbetrieben) - Arbeitsvermittlung ('*Bemiddeling*') - Förderung und Unterstützung von Selbständigkeit - Individuelle Reintegrationsvereinbarung IRO und personengebundenes Budget PGB - Arbeitgebervereinbarungen ('*Werkgeversarrangementen*')	- Arbeitgebervereinbarungen ('*Werkgeversarrangementen*') - Teilzeitarbeit mit ergänzendem Leistungsanspruch - Nazorg
Unterstützende Instrumente und flankierende Maßnahmen	- Screeninginstrumente (beruflich, medizinisch, psychologisch) - Medizinische Untersuchung der Arbeitsfähigkeit - Sprachliche und berufliche Schulung - Vergütung von Integrationskosten - Verschuldungsberatung - Kinderbetreuung				

Quelle: Gemeente Amsterdam (2007):34.

4.7.4. Umsetzung

Zur Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Programms verfügt die Gemeinde Amsterdam über ein Reintegrationsbudget. Dieses setzt sich zum größten Teil aus Mitteln, die im Rahmen des Gesetzes über Arbeit und Sozialhilfe aus dem staatlichen Budget zur Verfügung gestellt werden, zusammen. Im Jahr 2008 waren insgesamt 198,8 Mio. Euro im Rahmen des Sozialhilfegesetzes verfügbar. Darüber hinaus werden Mittel aus dem Einbürgerungsgesetz, Mittel für Erwachsenenbildung sowie Mittel im Rahmen der Strukturfondsperiode 2000 bis 2006 ESF-Mittel eingesetzt.

Tabelle 37 verdeutlicht den Mitteleinsatz nach Instrumenten und Betreuungsstufen für das Jahr 2008. Der Großteil der Mittel entfällt demnach auf die dritte Betreuungsstufe und hier insbesondere auf die Finanzierung von geschützten ‚Übergangsarbeitsplätze' im Rahmen der I/D-Regelung (‚Instrom/Doorstrom').Sprach- und Einbürgerungspfade (‚*Taal- en inburgeringstrajecten*') stellen den zweitgrößten Aktivitätsbereich des DWI dar.

Tabelle 37: Mitteleinsatz-Budgetplan 2008

Stufe	Instrumente	Mitteleinsatz in Mio. EUR
2: Maatschappelijke participatie	Sociale activeringsplaatsen	5,8
	Maatschappelijke activeringsplaatsen	4,0
	Jongerenwerkplaatsen, etc.	4,5
	Pre-SW-detacheringen	1,4
	Untersumme	15,7
3: Arbeidsactivering	Participatieplaatsen	3,0
	Leerwerkstages, detacheringen, etc.	26,2
	Re-integratietrajecten	16,5
	Untersumme	45,7
4: Arbeidstoeleiding	Werkstages	13,0
	ID-regeling (‚Instrom/Doorstrom')	49,6
	WIW-regeling (ehem. Melkert)	6,0
	Re-integratietrajecten	8,9
	IRO/PGB	0,2
	Werkgeversarrangementen	0,8
	Zelfstandig ondernemerschap	0,9
	Untersumme	79,4
5: Werk	Werkgeversarrangementen	1,0
	Re-integratietrajecten	2,5
	Untersumme	3,5
Unterstützende Instrumente	Sprach- und Einbürgerungspfade	30,0
	Unkostensvergütung Teilnahme	2,9
	Schuldenhilfe	0,6
	Schulung	8,7
	Kinderbetreuung	2,7
	Medizinisch-technische Gutachten (Arbeitsfähigkeit)	2,0
	Untersumme	46,9
Umsetzungskosten	Untersumme	18,9
Summe		210,1

Quelle: Gemeente Amsterdam 2007:36.

Im Juli 2008 verfügte der DWI über einen KlientInnenbestand von insgesamt 43.003 Personen. Der Großteil dieser Personen war den ersten beiden Betreuungsstufen zugeordnet. Auf die erste Betreuungsstufe entfiel insgesamt ein Anteil von 44% und auf die zweite Stufe ein Anteil von 28%.

Tabelle 38: Verteilung KlientInnenbestand Juli 2008

Verteilung	Bestand	in %
1 'Drempelsweg'	19.031	44%
2 Gesellschaftliche Partizipation	12.158	28%
3 Arbeitsaktivierung	8.466	20%
4 Arbeitszuleitung	1.295	3%
5 Beschäftigung	792	2%
6 Nicht eingeteilt	1.261	3%
Summe	43.003	100%

Quelle: DWI (2008a):6.

Evaluierung der Aktivierungsmaßnahmen in Amsterdam

De Graaf-Zijl (2006) und Kok et al. (2008) führten für die Untersuchungsperioden 2001 bis 2004 bzw. 2001 bis 2007 Analysen der Arbeitsmarkt- und Aktivierungspolitik in Amsterdam durch. Zunächst wird festgestellt, dass sich die Zahl der Zugänge im Zeitraum 2001 bis 2004 trotz der Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen rückläufig entwickelt hat. Eine Ursache hierfür liegt in der Verschärfung der Zugangsbedingungen durch Einführung des Gesetzes zur Umsetzung von Arbeit und Einkommen (SUWI). Der Anstieg der Zugänge im Jahr 2005 wird als verzögerter Effekt auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Vorjahren interpretiert. Im Jahr 2007 kommt es in Folge der Einführung eines neuen Sozialhilfegesetzes (WWB) zu einem starken Rückgang der Zugänge. Darüber hinaus ist über den gesamten Untersuchungszeitraum ein Anstieg von Personen, die aufgrund der Teilnahme an einem Praktikum bzw. an einer Schulung eine eingeschränkte Bewerbungsverpflichtung aufweisen, festzustellen.

Tabelle 39: Entwicklung der Zugänge in Sozialhilfe, 2001 bis 2007

Zugänge	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Leistungsbezug mit Bewerbungspflicht	8.152	7.050	7.066	6.323	7.405	6.475	4.568
Schulungsteilnahme mit eingeschr. Bewerbungspflicht	95	150	273	813	1.386	1.274	1.010
Leistungsbezug ohne Bewerbungspflicht	2.409	3.311	3.347	2.837	2.900	2.626	1.471
Gesamt	10.656	10.511	10.686	9.973	11.691	10.375	7.049

Quelle: Kok et al. 2008, DWI

Weiters fällt auf, dass der Anteil der Personen, die aus der Bewerbungsverpflichtung ausgenommen sind, im Untersuchungszeitraum sinkt. Zulässige Gründe, warum Personen aus der Verpflichtung ausgenommen sind, sind gesundheitliche Einschränkungen, Alter (über 57 Jahren), Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zu drei Jahren, soziale Einschränkungen bzw. schwerwiegende Vermittlungshemmnisse. Der Anteil der von der Bewerbungsverpflichtung ausgenommenen LeistungsbezieherInnen war zuletzt stark rückläufig (von 31,5% im Jahr 2002 auf 20,9% im Jahr 2007). Auch dies wird als Folge der neuen und verschärften Bestimmungen mit der Einführung eines neuen Sozialhilfegesetzes interpretiert.

Kok et al. analysieren zunächst die soziale Struktur der Zugänge von LeistungsbezieherInnen in den Jahren 2001 bis 2007. Männer und Frauen sind bei den Zugängen etwa gleichmäßig verteilt. Der Anteil von Männern an Zugängen des Jahres 2007 entspricht mit 56% in etwa dem Bevölkerungsanteil von 54%. Der Frauenanteil an Zugängen betrug 44%, jener an der Berufsbevölkerung 46%. Männer sind bei Zugängen in Sozialhilfe demnach geringfügig überrepräsentiert, Frauen geringfügig unterrepräsentiert. Auffällig ist mit 82% der große Anteil von Alleinstehenden an den Zugängen. Sie sind im Vergleich zu einem Bevölkerungsanteil von 28% deutlich überrepräsentiert.

Nach der Einteilung in die verschiedenen Betreuungsstufen lässt sich die Arbeitsmarktdistanz der Zugänge in die Sozialhilfe bewerten. Die ersten beiden

Betreuungsstufen umfassen niederschwellige Maßnahmen zur sozialen Aktivierung für Personen mit großem Abstand zum Arbeitsmarkt (vgl. oben). Die vierte Stufe ist auf Personen ausgerichtet, die unter geförderten Bedingungen für einen Arbeitgeber arbeiten können und die fünfte Stufe zielt auf Personen ab, die bereits in Beschäftigung stehen. Der Großteil der Zugänge entfällt mit 47% auf die ersten beiden Betreuungsstufen und damit auf Personen mit großem Abstand zum Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosen, die diesen Betreuungsstufen zugeteilt sind, weisen die geringste ‚Beschäftigungswahrscheinlichkeit' auf. Auf die vierte Stufe entfallen nur 10% der Zugänge und auf die fünfte Stufe 14%.

Die Struktur der Zugänge scheint mit der Ausbildungsstruktur zu korrelieren. Der Anteil der Personen mit einer mittleren Berufsausbildung (Vmbo) beträgt 14%, jener der Personen mit einer höheren bzw. universitären Ausbildung insgesamt nur 3%. Anzumerken ist, dass der größte Anteil der Zugänge (72%) auf Personen entfällt, deren Qualifikation nicht erfasst ist.

Anzumerken ist, dass die Nationalität keinen Einfluss auf die Zugangswahrscheinlichkeit in die Sozialhilfe zu haben scheint. Die verschiedenen Nationalitäten sind im Zustrom entsprechend dem jeweiligen Bevölkerungsanteil vertreten.

Tabelle 40: Verteilung der Zugänge nach Nationalität im Vergleich zur Bevölkerung, 2001-2007

Nationalität	Bevölkerungs-anteil	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Niederlande	79%	82%	83%	83%	83%	82%	80%	81%
Türkei	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Marokko	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	7%
Surinam	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
übriges nicht-westliches Ausland	8%	6%	5%	6%	5%	6%	7%	6%
übriges westliches Ausland	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%

Quelle: Kok (2008):5 sowie Gemeente Amsterdam.

Gemessen an einem Bevölkerungsanteil von etwa 10% sind Jugendliche im Zustrom der SozialhilfeempfängerInnen mit 19% im Jahr 2007 überrepräsentiert.

Tabelle 41: Verteilung der Zugänge nach Alter im Vergleich zur Bevölkerung, 2001-2007

Alter	Bevölkerungs-anteil	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<25	10%	16%	15%	14%	17%	20%	18%	19%
25-35	27%	33%	32%	33%	29%	28%	26%	24%
35-45	31%	27%	28%	28%	27%	27%	28%	28%
45-55	21%	15%	17%	17%	18%	17%	19%	20%
55+	12%	8%	8%	8%	9%	8%	8%	9%

Quelle: Kok (2008): 5, Gemeente Amsterdam.

Gemessen an den Abgängen erscheinen die Reintegrationsmaßnahmen des DWI teilweise erfolgreich. Nach vier Jahren haben durchschnittlich 76% der Zugänge den Pool von SozialhilfeempfängerInnen wieder verlassen. Anzumerken ist, dass auf Abgänge in reguläre Beschäftigung ein Anteil von lediglich 30% entfällt. Ein kleinerer Anteil nimmt eine selbständige Erwerbstätigkeit auf, ein größerer Anteil zieht sich vom Arbeitsmarkt zurück.

Tabelle 42 illustriert die Abgangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung zwei Jahre nach dem Zugang in Sozialhilfe nach sozioökonomischen Merkmalen. Die Ergebnisse beziehen sich auf LeistungsempfängerInnen mit Bewerbungspflicht, die aber nicht an Re-integrationsmaßnahmen teilgenommen haben. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit ist demnach bei Männern (29%) geringfügig höher als bei Frauen (24%). Jüngere LeistungsempfängerInnen im Alter von 15 bis 34 Jahren weisen eine deutlich höhere Integrationswahrscheinlichkeit (31%) auf als Personen im Alter zwischen 35 und 44 Jahren (18%) bzw. 45 und 64 Jahren (17%). Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Personen mit niederländischer Staatsbürgerschaft beträgt im Durchschnitt 28% und ist höher als jene von Personen ohne niederländischer Staatsbürgerschaft (21%). Erwartungsgemäß nimmt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit mit der Distanz zum Arbeitsmarkt ab. Sie beträgt für LeistungsempfängerInnen der ersten beiden Betreuungsstufen 12%, in der Betreuungsstufe 4 hingegen 28% bzw. 44% in der fünften Betreuungsstufe.

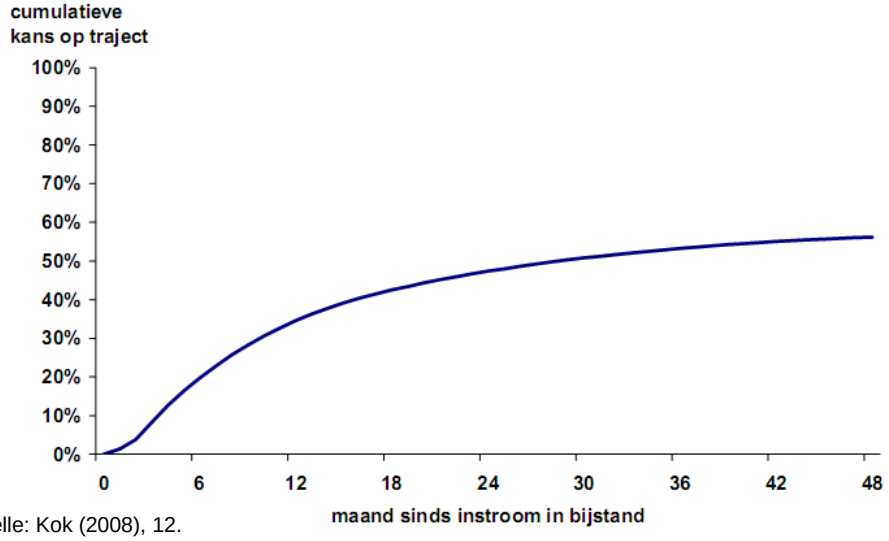
Tabelle 42: Abgangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung nach zwei Jahren ohne Teilnahme an einem Betreuungspfad

Geschlecht	
männlich	29%
weiblich	24%
Alter	
15-34	31%
35-44	18%
45-64	17%
Nationalität	
Niederlande	28%
AusländerInnen	21%
Ausbildungsniveau	
gering	23%
mittel	27%
hoch	32%
Abstand zum Arbeitsmarkt	
Stufe 5	44%
Stufe 4	28%
Stufe 3	20%
Stufen 1 und 2	12%

Quelle: Kok (2008):8; DWI und UWV.

Abbildung 23 illustriert die kumulative Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Reintegrationsmaßnahmen relativ (auf der y-Achse) zur Dauer des Leistungsbezugs in Monaten (auf der x-Achse).

Abbildung 23: Darstellung der kumulativen Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Integrationsmaßnahmen über den Zeitraum 2001 bis 2007



Quelle: Kok (2008), 12.

Die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Reintegrationsmaßnahmen im Rahmen eines Betreuungspfades ist zu Beginn des Leistungsbezugs am größten. Die kumulative Wahrscheinlichkeit nimmt mit der Dauer des Leistungsbezugs zwar zu, allerdings flacht der Verlauf der kumulativen Wahrscheinlichkeit mit der Dauer ab. Nach einem Leistungsbezug von über eine drei Jahren nehmen etwa 50% der Zugänge an Reintegrationsmaßnahmen im Rahmen eines Integrationspfades teil, nach 4 Jahren beträgt die Teilnahmewahrscheinlichkeit 60%.

Kok et al. (2008) untersuchen die Wirkung der verschiedenen Reintegrationsaktivitäten, die der DWI in Amsterdam im Zeitraum 2001 bis 2007 eingesetzt hat. Dabei wird zwischen folgenden Maßnahmen unterschieden:

- Beratung und Coaching: Bündel von Maßnahmen die abzielen auf die soziale Aktivierung und/oder die direkte Arbeitsvermittlung. In erster Linie werden Gespräche und Interviews mit dem Klienten/der Klientin umgesetzt.
- Flankierende Maßnahmen: Verschiedene Maßnahmen die auf die Unterstützung in erster Linie der Teilnahme an direkten Integrationsmaßnahmen abzielen, etwa Kinderbetreuung, Schuldnerberatung und finanzielle Beratung.
- Training: Kurs- und Trainingsmaßnahmen, die auf die Entwicklung von nicht beruflich festgelegten Grundkompetenzen – etwa auf sprachliche und kommunikative Fähigkeiten, Bewerbungsstrategien oder soziale Kompetenzen – abzielen.
- Berufliche Qualifizierung: Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (‚*beroepsgerichte scholing*‘), die auf die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten und den Erwerb von Abschlüssen in bestimmten Berufsfeldern abzielen.

- Berufspraktika: ‚*Praktische activiteit*' zielt auf die Entwicklung berufspraktischer Fähigkeiten durch die Ausübung von Tätigkeiten ab (‚*leren door doen*' – ‚*learning by doing*'). Dies kann im Rahmen eines Praktikums (‚*werkervaringsplaats*'), eines geschützten Arbeitsplatzes (‚*participatieplaats*'), eines Lehrpraktikums für Jüngere (‚*jongerenwerkplaats*') etc. erfolgen.
- ‚*Start-up*' Unterstützung bei der Unternehmensgründung: Im Rahmen der sogenannten ‚*startersbegeleiding*' werden Arbeitslose, die sich selbständig machen wollen, bei der Unternehmensgründung unterstützt. Die Unterstützung umfasst sowohl finanzielle Leistungen als auch Unternehmensberatung.
- Berufsorientierung (‚*Verkennen mogelijkheden*'): In diesem Maßnahmenbereich geht es um die Erkennung beruflicher Optionen. Dies geschieht in erster Linie durch den Einsatz der verschiedenen Screeninginstrumente sowie durch medizinische, psychologische und sprachliche Tests.

Der Großteil der Maßnahmen entfällt auf Coaching, Berufsorientierung und Berufspraktika. Auf Coaching entfallen rund 38% aller eingesetzten Instrumente, auf die Erkennung beruflicher Möglichkeiten im Rahmen der Berufsorientierung entfallen 26% und auf Praktika 25%. Auffällig ist, dass der praktischen Komponente gegenüber beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen eine relevante Bedeutung zukommt. Der Anteil beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen an allen Maßnahmen beträgt nur 3%. Die Verteilung der Instrumente variiert stark nach persönlichen Merkmalen der KlientInnen. Tabelle 43 illustriert die Verteilung von Instrumenten nach Zielgruppen (in Prozent). Nach Altersgruppen zeigt sich, dass bei Jugendlichen von 15 bis 24 Jahren vor allem Berufspraktika relevant sind. Auf Berufspraktika entfallen 65% aller Teilnahmen von Jugendlichen im Zeitraum 2001 bis 2007. Bei Personen zwischen 25 und 34 Jahren entfällt der Großteil der Maßnahmen auf Beratung und Coaching, bei Personen über 45 Jahren spielen hingegen Berufsorientierungsmaßnahmen eine wichtige Rolle.

Tabelle 43: Einsatz von Instrumenten nach Zielgruppen in Prozent (2001-2007)

		Berufl. Qualif.	Beratung und Coaching	Flank. Maßn.	Berufs-praktika	Unterst. Selbständigkeit	Trainings maßn.	Berufs-orientier-ung
Geschl.	Männer	2	34	1	36	1	1	26
	Frauen	2	35	2	30	1	4	26
Alter	15-24	2	23	2	64	0	1	8
	25-34	3	42	2	27	1	3	23
	35-44	2	37	2	26	1	2	31
	45-54	1	32	1	24	1	3	39
	55+	0	33	1	24	1	2	39
National-ität	Niederlande	2	35	2	32	1	1	27
	Türkei	1	29	1	42	0	5	21
	Marokko	1	32	1	31	-	9	25
	Surinam	2	26	2	49	-	1	21
	Übriges nicht-westl. Ausland	2	20	-	60	-	4	14
	Übriges westl. Ausland	2	36	3	27	1	3	28
Aus-bildungs-niveau	Basisausbildung	2	24	1	58	0	0	14
	Vmbo-niveau	2	35	2	32	0	1	27
	Mbo/havo/vwo	2	46	2	21	1	1	27
	Hbo	1	48	2	17	2	2	29
	Universität	1	53	1	18	1	1	25
Distanz zum Arbeits-markt	Stufe 1/2	1	28	2	25	0	3	41
	Stufe 3	3	38	2	29	1	3	24
	Stufe 4	3	56	2	26	1	1	11
	Stufe 5	2	53	1	31	1	1	11

Quelle: Kok et al. (2008):15, DWI und UWV.

Maßgeblich für den Einsatz der Instrumente ist insbesondere die Distanz zum Arbeitsmarkt. DWI-KlientInnen, die den ersten beiden Betreuungsstufen zugeordnet sind, partizipieren zum größten Teil (41%) an Berufsorientierungs- und Berufsberatungsmaßnahmen. Personen der dritten Betreuungsstufe werden vermehrt in Form von Coaching und Berufspraktika gefördert. Im Hinblick auf Personen der vierten und fünften Betreuungsstufe kommen vermehrt Coachingmaßnahmen zum Einsatz.

Kok et al. (2008) schätzen die Nettoeffekte der Teilnahmen anhand einer ‚*Timing of event*' Methode. Dabei wird die Länge der Zeitperiode bis zur Integration in Beschäftigung von TeilnehmerInnen relativ zu Nicht-TeilnehmerInnen bestimmt. Kok et al. berechnen die Chance innerhalb einer bestimmten Zeit aus dem Status als DWI-KlientIn in reguläre Beschäftigung abzugehen und bestimmten den Nettoeffekt von Maßnahmen als Differenzen der Abgangswahrscheinlichkeiten in Beschäftigung zwischen TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen.

Tabelle 44 stellt die Ergebnisse von Kok et al. (2008) dar. Insgesamt erhöht die Teilnahme an Reintegrationsmaßnahmen im Zeitraum von 2001 bis 2007 die Wahrscheinlichkeit, innerhalb von zwei Jahren nach dem Zugang in den Bestand der LeistungsbezieherInnen eine reguläre Beschäftigung zu finden, auf 33,3%. Verglichen mit einer Integrationswahrscheinlichkeit von 26,5% ohne Teilnahme entspricht dies einem Nettoeffekt von 6,8 Prozentpunkten. Die relative Reintegrationswahrscheinlichkeit erhöht sich um mehr als ein Viertel. Die größte Wirkung erzielen Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung sowie

Coachingmaßnahmen. Sie erhöhen die Reintegrationswahrscheinlichkeit innerhalb von zwei Jahren auf 36%. Die umfangreich eingesetzten Berufspraktika erhöhen die Integrationswahrscheinlichkeit um sechs Prozentpunkte. Vergleichsweise schwache (aber dennoch signifikant positive) Ergebnisse liefern Berufsorientierungsmaßnahmen.

Tabelle 44: Chance auf reguläre Beschäftigung innerhalb von zwei Jahren nach Zugang in Leistungsbezug ohne Maßnahmenteilnahme sowie mit Maßnahmenteilnahme nach Zielgruppen[105]

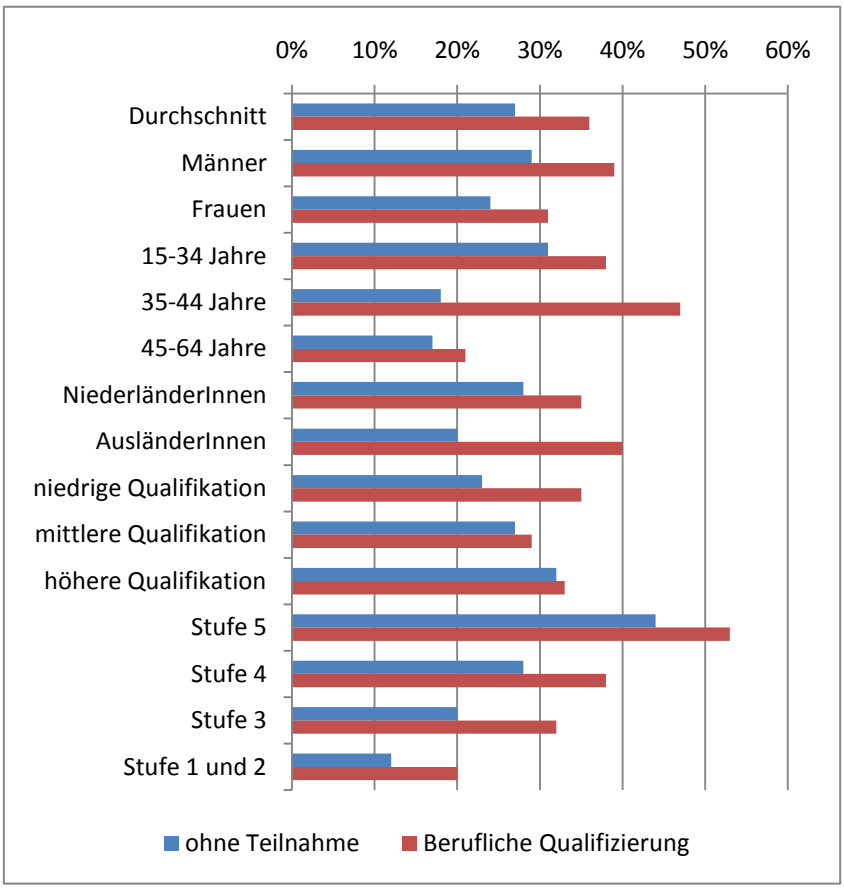
	ohne Teilnahme	Berufliche Qual.	Coaching	Flankier. Maßn.	Praktika	Selb-ständigk.	Training	Berufs-orientier.
Durchschnitt	27%	36%*	36%*	31%	33%*	23%	31%	28%*
Männer	29%	39%*	37%*	31%	36%*	21%	47%*	31%*
Frauen	24%	31%*	33%*	30%	29%*	29%	22%	25%
15-34 Jahre	31%	38%*	40%*	32%	38%*	25%	33%	34%*
35-44 Jahre	18%	47%	24%*	18%	24%*	18%	19%	20%
45-64 Jahre	17%	21%*	24%*	21%	21%*	18%	25%	17%
NiederländerInnen	28%	35%*	37%*	32%	34%*	28%	36%	29%*
AusländerInnen	20%	40%*	30%*	17%	25%*	21%	15%	25%
niedrige Qualifikation	23%	35%*	35%*	29%	33%*	18%	22%	27%*
mittlere Qualifikation	27%	29%	39%*	38%	31%	26%	36%	29%
höhere Qualifikation	32%	33%	36%*	37%	40%*	29%	44%	37%
Stufe 5	44%	53%	55%*	36%	44%	53%	50%	46%
Stufe 4	28%	38%	41%*	45%*	39%*	27%	45%*	31%
Stufe 3	20%	32%*	29%*	22%	29%*	25%	20%	23%
Stufe 1 und 2	12%	20%*	16%*	19%*	17%*	12%	14%	15%*

Quelle: Kok (2008):35; DWI und UWV.
* signifikant auf 5% Niveau (Unterschiede zu ‚ohne Teilnahme').

Die Effektivität der Maßnahmen variiert nach Zielgruppen. Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung erzielen den größten relativen Effekt in der mittleren Altersgruppe der 35 bis 44jährigen (160%) sowie bei AusländerInnen (100%). Nach Ausbildungsstufen ist die Effektivität von Qualifizierungsmaßnahmen bei Personen mit geringer Qualifikation höher (52%) als bei Personen mit mittlerer (7,4%) und höherer (3,1%) Qualifikation. Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung erzielen bei Personen mit größerer Distanz zum Arbeitsmarkt einen größeren relativen Effekt. Für SchulungsteilnehmerInnen der ersten beiden Betreuungsstufen erhöht sich die Integrationswahrscheinlichkeit um 66,7%, für TeilnehmerInnen der dritten Betreuungsstufe um 60%. Anzumerken ist, dass die Integrationswahrscheinlichkeit in diesen Betreuungsstufen naturgemäß niedriger ist als bei Personen mit entsprechend höherer Vermittelbarkeit.

[105] In die Ergebnisse sind ausschließlich Personen mit Bewerbungspflicht einbezogen.

Abbildung 24: Effektivität von Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung nach Zielgruppen

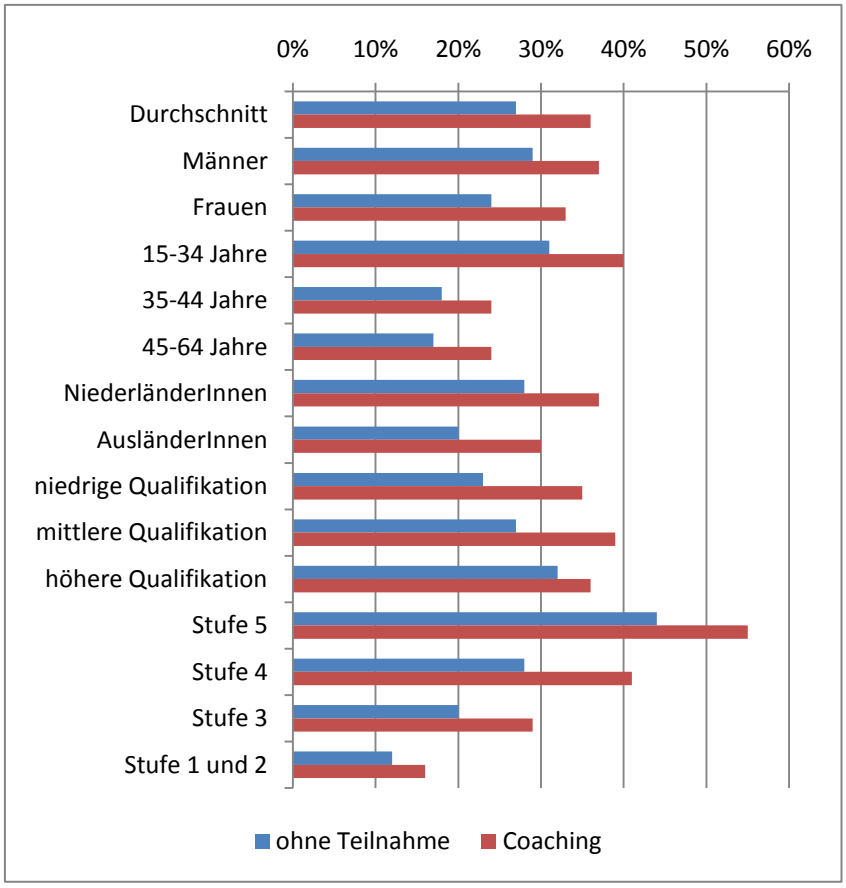


Quelle: Kok et al. (2008):18; DWI und UWV.

Coachingmaßnahmen sind in Summe ähnlich effektiv wie Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung. Insgesamt erhöht die Maßnahmenteilnahme die Integrationswahrscheinlichkeit von 27% auf 36% (vgl. Abbildung 25). Den größten relativen Effekt erzielen Coachingmaßnahmen bei Personen mit niedriger Qualifikation (sie erhöhen die Integrationswahrscheinlichkeit um 52,2%), bei AusländerInnen (50%) sowie bei Älteren (41,2%). Auffällig ist, dass bei insgesamt niedrigerer Integrationswahrscheinlichkeit Coachingsmaßnahmen bei Frauen eine höhere Wirkung erzielen als bei Männern.

Eine vergleichsweise geringe Wirkung erzielen Coachingmaßnahmen bei Personen mit höherer Bildung sowie mit einer höheren Vermittlungswahrscheinlichkeit (Betreuungsstufe 5).

Abbildung 25: Effektivität von Coachingmaßnahmen nach Zielgruppen



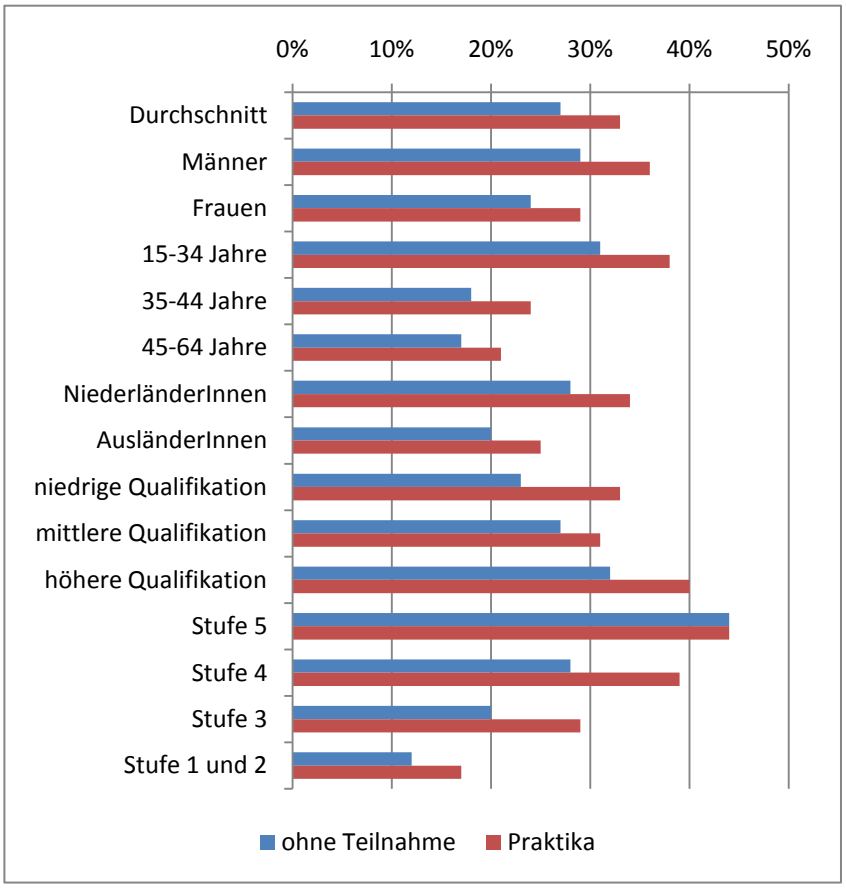
Quelle: Kok et al. (2008):18; DWI und UWV.

Nach Coachingsmaßnahmen und Berufsorientierung stellen Berufspraktika die am häufigsten angewendete Integrationsmaßnahme dar. In Summe sind Berufspraktika weniger effektiv als etwa Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 26). Die Teilnahme an Berufspraktika erhöht die Vermittlungswahrscheinlichkeit von 27% auf 33%. Die höchste Wirkung erreichen Berufspraktika bei Personen mit geringer Qualifikation (sie erhöhen die Vermittlungswahrscheinlichkeit um 43,5%) sowie bei Personen die eine größere Distanz zum Arbeitsmarkt aufweisen (bei Personen der ersten beiden Betreuungsstufen 41,7% sowie bei Personen der dritten Betreuungsstufe 45%).

Von allen dargestellten Instrumenten (mit Ausnahme der Unterstützung von Selbständigkeit[106]) erzielen Berufsorientierungsmaßnahmen den geringsten Effekt (vgl. Abbildung 27). Der Nettoeffekt von Berufsorientierungsmaßnahmen beträgt insgesamt 3,7% und ist bei Personen mit größerer Distanz zum Arbeitsmarkt sowie bei Jüngeren stärker ausgeprägt.

[106] Der Maßnahmenbereich der Unterstützung von Selbständigkeit kann nicht mit den anderen Instrumenten verglichen werden, da er im Gegensatz zu den anderen Integrationsmaßnahmen, die auf die Vermittlung in unselbständige Beschäftigung ausgerichtet sind, auf die Aufnahme einer Selbständigkeit abzielt.

Abbildung 26: Effektivität von Berufspraktika nach Zielgruppen



Quelle: Kok et al. (2008):18; DWI und UWV.

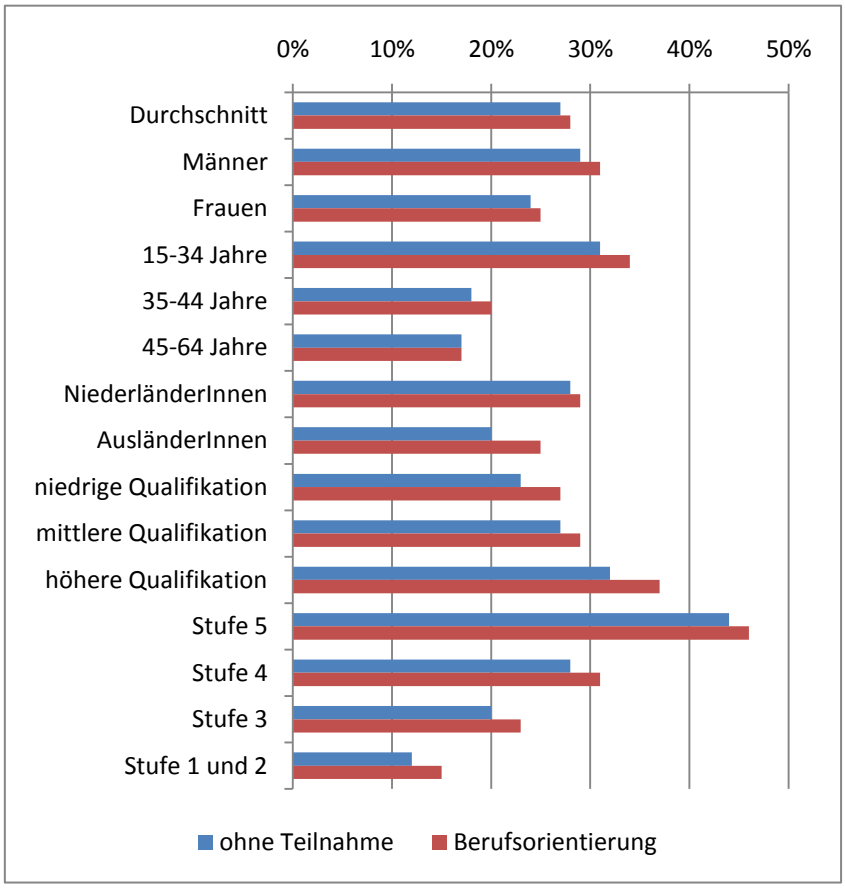
In ihren Schlussfolgerungen heben Kok et al. (2008:21) hervor, dass Coaching und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen insgesamt die höchste Effektivität erreichen. Da sich Coachingmaßnahmen zum größten Teil aus Betreuungs- und Beratungsgesprächen mit KlientInnen zusammensetzen, handelt es sich zudem um ein relativ kostengünstiges Instrument und wird entsprechend häufiger eingesetzt. Dies erscheint insbesondere bei Personen der Betreuungsstufen 3 und 4, die eine geringere Distanz zum Arbeitsmarkt aufweisen, sinnvoll. Die Umsetzung von Coachingmaßnahmen in Amsterdam folgt der Wirkungsstruktur. Bei Personen der dritten und vierten Betreuungsstufe stellen Coachingmaßnahmen das am häufigsten eingesetzte Instrument dar.

Auch Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung zeigen eine große Wirkung. Allerdings werden entsprechende Maßnahmen sehr viel seltener eingesetzt. Auf Qualifizierungsmaßnahmen entfiel im Zeitraum von 2001 bis 2007 lediglich ein Anteil von 2 bis 3% aller eingesetzten Maßnahmen. Kok et al. (2008:21) fordern den DWI dazu auf, Qualifizierungsmaßnahmen vermehrt einzusetzen und insbesondere für jene Gruppen, die am meisten von Qualifizierungsmaßnahmen profitieren. Dies sind Personen zwischen 35 und 44 Jahren sowie Geringqualifizierte und AusländerInnen. Während Geringqualifizierte

und Personen zwischen 35 und 44 Jahren sowie Geringqualifizierte entsprechend der Wirkungsstruktur eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, an Qualifizierungsmaßnahmen zu partizipieren, weisen AusländerInnen im Unterschied zur Wirkungsstruktur eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit auf.

Berufspraktika stellen den drittgrößten Maßnahmenbereich nach Coaching und Berufsorientierung dar, zeigen aber eine vergleichsweise niedrigere Wirkung bei Personen mit geringem Abstand zum Arbeitsmarkt. Der intensive Einsatz von Berufspraktika insbesondere in der fünften Betreuungsstufe (31% der eingesetzten Maßnahmen entfallen auf Praktika) steht im Widerspruch zur Wirkungsstruktur.

Abbildung 27: Effektivität von Berufsorientierung nach Zielgruppen



Quelle: Kok et al. (2008):18; DWI Und UWV.

5. Good Practice Beispiele

In diesem Abschnitt werden nun Good Practice Beispiele der Vergleichsstädte vorgestellt. Die Ergebnisse basieren auf Gesprächen mit den Akteuren, welche darauf ausgerichtet waren, erstens *allgemeine* Beispiele für innovative und erfolgreiche PES und zweitens Good Practice Beispiele für *bestimmte Zielgruppen* zu benennen. Diese wurden in Absprache mit der Projektsteuerungsgruppe definiert: a) SozialhilfeempfängerInnen, b) Jugendliche und c) Personen mit Migrationshintergrund.

Die im folgenden genannten Maßnahmen wurden für München von Hrn. Ruggaber und Hrn. Hanslmaier (Stadt München), von Fr. Liebhaber, Hrn. Schmidbartl und Fr. Dienstuhl (Agentur für Arbeit München), sowie Fr. Schweitzer (ARGE München) vorgeschlagen. Die Kölner Good Practice Beispiele wurden in einem gemeinsamen Interview von Hrn. Welters, Fr. Daub und Hrn. Simon (Agentur für Arbeit Köln) sowie Hrn. Müller-Starmann (ARGE Köln) erarbeitet. Im Falle von Amsterdam konnte trotz mehrfacher Anfrage an den DWI kein Interview realisiert werden.

Die Einschätzung ‚good practice' wurde den Vor-Ort-ExpertInnen überlassen und muss insofern subjektiv bleiben. Die in den Interviews bereitgestellten Informationen wurden jedoch für die Berichterstellung großteils mit weiteren Informationen aus von den InterviewpartnerInnen bereitgestellten Unterlagen oder Eigenrecherchen angereichert.[107] Die Darstellung erfolgt in sehr kurzer Form. Sollte für einzelne Maßnahmen Interesse bezüglich einer eventuellen Übertragung nach Wien geweckt werden, müssten selbstverständlich vor Ort noch mehr Informationen und Erfahrungswissen eingeholt werden.

5.1. Nicht-zielgruppenspezifische Good Practice Beispiele aktiver Arbeitsmarktpolitik in Großstädten

5.1.1. Köln: Kommunales Bündnis für Arbeit

Ganz zentral für Köln ist die Einsicht, dass Agentur, ARGE bzw. Kommune alleine nichts bewirken können. Deswegen sucht man untereinander die Kooperation, schafft Netzwerke mit Kammern, Betrieben, Arbeitgeber-Verbänden, Land, etc. „Es kann nur dann schlagkräftige Förderungen geben, wenn alle zusammenwirken." Deswegen wurde ein Kooperationssystem aufgebaut, das wichtigste ist das Kommunale Bündnis für Arbeit (siehe auch S. 149). Ausgehend von diesem Bündnis gibt es unterschiedliche Ziele und Zielgruppen, für die eigene Netzwerke gegründet werden, beispielsweise

- Netzwerk Unternehmenssicherung: Land, Agentur, Gewerkschaften und Banken arbeiten im Vorfeld einer Insolvenz zusammen, mit dem Ziel Hilfestellung

[107] Soweit nicht anders angegeben beziehen sich die Zitate auf Aussagen in den Interviews bzw. wörtliche Wiedergabe aus einer schriftlichen Stellungnahme.

anzubieten, um die Insolvenz zu verhindern. Diese Hilfestellung kann z.B. in einer Finanzierung liegen, in der Gründung einer Auffanggesellschaft für die ArbeitnehmerInnen etc. Dafür sind Abstimmungsprozesse notwendig, die ein Unternehmen im Rahmen dieses Netzwerks sehr rasch in Anspruch nehmen kann.

- Netzwerk Beschäftigungssicherung: Kurzarbeit wird als sehr wichtiges Instrument in der aktuellen Wirtschaftkrise gesehen, um ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung zu halten. Das Netzwerk macht Motivationsarbeit für Kurzarbeit, z.B. in Handwerksbetrieben und promotet die Nützung der Kurzarbeitsphase zur Qualifizierung der MitarbeiterInnen.

5.1.2. Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm

Der Vertreter der Stadt München sieht das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) als ‚good practice' an (siehe auch S. 129). Mit diesem arbeitsmarktpolitischen Programm versucht die Stadt München eigene arbeitsmarktpolitische Initiativen zu setzen, in Ergänzung zu den Programmen von Agentur und ARGE, welche nur sehr enge Ermessensspielräume lassen. Die Programmschiene ‚Zweiter Arbeitsmarkt' mit dem Schwerpunkt Soziale Betriebe bietet sowohl einen Übergangs- als auch einen Ersatzarbeitsmarkt. Wo allein durch Qualifizierungsmaßnahmen und optimierte Vermittlung keine Reintegration in den Ersten Arbeitsmarkt zu erreichen ist, wird für die Betroffenen eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit geschaffen. „Jede/jeder, der will und kann, soll die Möglichkeit zu einer sinnstiftenden Tätigkeit über die kommunalen Angebote erhalten." (Referat für Arbeit und Wirtschaft 2005)

Die Teilnahme an Projekten des MBQ erfolgt nach Aussage des Interviewpartners freiwillig, weswegen es bei den TeilnehmerInnen im Allgemeinen gut angenommen wird und nur wenig Abbrüche provoziert werden. Es werden im Zweiten Arbeitsmarkt 1.300 Stellen für unterschiedlichste Zielgruppen mit Integrationshindernissen zur Verfügung gestellt, „die Vielfalt ist die Stärke". Darüber hinaus leistet das Programm aus Sicht der Stadt einen Beitrag zur Minderung des Fachkräftemangels, zur Weiterentwicklung der sozialökologischen Struktur (durch die in sozialen Betrieben hergestellten Produkte und Dienstleistungen) sowie zur Sicherung des sozialen Friedens. Es werden detaillierte Kennzahlen erhoben (Kosten, Wirkungen) und das Programm wird laufend weiterentwickelt.

5.1.3. München: Verbundprojekt Perspektive Arbeit

Im Jahr 2007 wurde in München ein Kooperationsprojekt zwischen Referat für Arbeit und Wirtschaft, Amt für Wohnen und Migration und ARGE München implementiert, das sogenannte ‚Verbundprojekt Perspektive Arbeit'. Dabei können Personen, welche von der ARGE als sehr arbeitsmarktsfern eingestuft werden, im Rahmen des MBQ ein detaillierteres Profiling in sogenannten Integrations- und Beratungszentren (IBZ) in Anspruch nehmen. Mit Unterstützung der BeraterInnen setzen sich die TeilnehmerInnen mit ihren Kompetenzen,

Defiziten und Berufswünschen auseinander. Es wird ein persönliches Profil erstellt und der individuelle Qualifizierungsbedarf bzw. die Qualifizierungsmöglichkeiten ermittelt. Daraufhin wird entschieden, welches der 22 verschiedenen Weiterbildungsprojekte innerhalb des Verbunds am geeignetsten ist. Oft ist eine vollständige Ausbildung genauso wenig realistisch wie eine unmittelbar anschließende Arbeitsmarktintegration, es können jedoch einzelne Ausbildungsmodule absolviert und zertifiziert werden. Neben der Nutzung von Synergien und der schnellen wie unkomplizierten Zuteilung zu den Qualifizierungsmaßnahmen gilt die Passgenauigkeit der Maßnahme als Plus des Verbunds.

5.1.4. München: Gesundheitsförderung

In Zusammenarbeit mit, und der Förderung durch das MBQ führen TU München, LMU München und Medizinische Hochschule Hannover derzeit ein mehrjähriges Forschungsprojekt ‚Multimodales Gesundheitsförderungsprogramm für Langzeitarbeitslose in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration‘ durch. Es ist bekannt, dass Langzeitarbeitslose ein erhöhtes Risiko für psychische, psychosomatische und somatische Krankheiten aufweisen. Dies bleibt jedoch in den meisten arbeitsmarkt-politischen Maßnahmen unberücksichtigt. Daher wird nun in einem Pilotprojekt versucht, Gesundheitskompetenz und Krankheitsprävention in neun Münchner Sozialen Betrieben zu fördern. Neben der Vermeidung von Bewegungsmangel, Fehlernährung, Übergewicht, Rauchen und übermäßigem Alkoholkonsum soll es insbesondere auch um Förderung der psychischen Gesundheit gehen. Das Projekt verfolgt einen partizipativen Ansatz mit dem Ziel Hilfe zur Selbsthilfe. Gender- und migrantInnenspezifische Aspekte sollen berücksichtigt werden. Kernelement ist die Schulung der sozialpädagogischen MitarbeiterInnen der Sozialen Betriebe zum ‚Gesundheitscoach‘. Können Erfolge im Hinblick auf Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit nachgewiesen werden, ist eine Übernahme in Regelmaßnahmen geplant.

5.1.5. München: Förderung der beruflichen Weiterbildung

In einer gemeinsamen schriftlichen Stellungnahme von Arbeitsagentur und ARGE München werden die drei für München relevantesten Instrumente des SGB III - was regionale Ausgestaltung, Teilnehmeranzahl und Mitteleinsatz anbelangt - skizziert. „Alle genannten Instrumente sind hoch flexibel und können dem jeweiligen Bedarf sehr schnell angepasst werden." Dies sind die ‚Förderung der beruflichen Weiterbildung‘, der ‚Eingliederungszuschuss‘ sowie ‚Maßnahmen bei einem Träger oder Arbeitgeber‘.

ArbeitsmarktexpertInnen der Agentur legen im Rahmen einer sogenannten Bildungszielplanung auf Basis von Arbeitgeberbedarf und Bewerberpool Bildungsziele für die Förderung der beruflichen Weiterbildung fest. Die Bildungszielplanung wird im Internet publiziert und die Bildungsträger vor Ort passen ihre Angebote entsprechend an.

„Die Kurse bieten ein sehr breites Berufsspektrum über alle Qualifikationsebenen hinweg (von Helfer- bis zur Akademikerebene). Besonderen Wert legt die Agentur München auf eine modulare Form; damit kann die Teilnahmedauer individuell entsprechend der jeweiligen Vorkenntnisse gestaltet werden (Stichwort: Wirtschaftlichkeit). Die ‚Standardmaßnahme' dauert zwischen 3-5 Monate." Pro Jahr nehmen etwa 4.000 bis 7.000 KundInnen teil, je nach arbeitsmarktlicher Notwendigkeit und geschäftspolitischen Festlegungen.

5.1.6. München: Eingliederungszuschuss (EGZ)

Arbeitgeber können einen Zuschuss zu den Lohnkosten erhalten, wenn sie einen erhöhten Einarbeitungsaufwand für neue MitarbeiterInnen haben. „Der Arbeitsvertrag muss zumindest auf ein Jahr befristet sein. Höhe und Dauer des Zuschusses werden individuell vereinbart. Als Richtschnur gelten in München drei Monate bzw. 30 Prozent. Damit wird die gesetzlich zulässige Höchstdauer und Förderhöhe nicht ausgeschöpft; die Agentur München erreicht aber so mit den vorhandenen Haushaltsmitteln eine breitere Streuung."

„Besonderer Vorteil des EGZ ist, dass sofort ein Arbeitsverhältnis entsteht. Pro Jahr werden in München so ca. 1.500 bis 2.500 beitragspflichtige Beschäftigungen begründet (Dauer, Höhe und Anzahl richten sich - wie bei der Weiterbildung - nach arbeitsmarktlicher Notwendigkeit und geschäftspolitischen Festlegungen)."

5.1.7. München: Maßnahmen bei einem Träger oder Arbeitgeber

Die Agentur München kauft Produkte ein, „die für die Abhilfe bei kleineren Defiziten (in der Person liegend oder bei beruflichen Kenntnissen) oder für die Eignungsfeststellung genutzt werden können. Sie dauern von einem Tag (Profiling-Check) bis maximal 8 Wochen (z.B. Training Pflegehilfsbereich). Zusätzlich können die Teilnehmer noch ein betriebliches Praktikum absolvieren (von den Trägern akquiriert, möglichst bei Betrieben mit einschlägigem Personalbedarf)."

„In München werden jährlich ca. 20.000 Personen über diese Angebote trainiert. Die Produkte sind in aller Regel nicht sehr teuer und werden über ein Ausschreibungsverfahren eingekauft; die Agentur München gibt die Inhalte und die Zielgruppen konkret vor. In erheblichem Umfang werden zudem ExistenzgründerInnen auf ihre Selbständigkeit vorbereitet."

5.1.8. Amsterdam: Reichweite von Arbeitsmarktpolitik

Ein zentrales Merkmal der Amsterdamer Arbeitsmarktpolitik ist der umfassende Anspruch der Aktivierung. Unter dem Grundsatz ‚Jeder arbeitet mit' (‚*Iedereen werkt mee*') sollen alle inaktiven EinwohnerInnen in Amsterdam, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden, in Aktivierungsstrategien eingebunden werden. Maßgeblich dabei ist, dass die Maßnahmen

entsprechend den Möglichkeiten und Fähigkeiten der Betroffenen gewählt werden. Der Aufbau folgt verschiedenen Betreuungsstufen in Form der sogenannten ‚Partizipationsleiter' (vgl. Abbildung 21). Dies setzt bei der unmittelbaren sozialen Aktivierung an und geht bis zur Weiterbildung und Qualifizierung von Personen in Beschäftigung.

5.2. Good Practice aktiver Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in Großstädten

5.2.1. Übergangsmanagement Schule – Beruf in Köln

Der oben erwähnte Kölner Kooperationsgedanke wurde auf Initiative der Kölner Arbeitsagentur auch aufgegriffen für das Thema Übergang von der Schule in den Beruf. Auch hier sind viele Akteure aktiv: Schulen, Berufsberatung der Agentur[108], Betriebe (Praktika), Jugendhilfe etc. Um eine systematische Zusammenarbeit zu initiieren, wurde mit vielen Partnern eine Kooperationsvereinbarung getroffen und ein Büro für Übergangsmanagement eingerichtet. Dieses arbeitet an Fragen wie z.B der Definition von Standards: Wie soll Berufsorientierung aussehen? Wie kann Praxiserfahrung qualitativ hochwertig vermittelt werden?

Es gibt eine Lenkungsgruppe und eine Umsetzungsgruppe. Ziel dieser Kooperation ist eine fundiertere Berufsentscheidung der Jugendlichen, weniger Ausbildungsabbrüche, letztendlich Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit. Dafür werden die Ressourcen der Partner gemeinsam eingesetzt und Synergien genutzt. Das Büro arbeitet seit ca. einem halben Jahr und wenn die Zusammenarbeit weiterhin gut funktioniert, erhofft man sich eine wesentliche Verbesserung der Berufsorientierung der Jugendlichen in Köln. Aktuell ist eine Begleitung während der letzten drei Schuljahre als Berufswahl- und Lebensplanungsprozess avisiert.

5.2.2. Köln: Sozialraumorientierung

Im Jugendbereich setzt die Kölner Arbeitsmarktpolitik zunehmend auf sozialraumorientierte Maßnahmen: Es gibt prinzipiell, wie in anderen Großstädten auch, sehr viele Einrichtungen, welche Jugendliche unterstützen sollen. Die betroffenen Jugendlichen bzw. deren Eltern, welche bereit sind, ihre Probleme zu bearbeiten, müssen viele verschiedene Stellen anlaufen, dafür ist sehr viel Durchhaltevermögen notwendig über das gerade die Zielgruppe oft nicht verfügt und deswegen aus dem Hilfesystem rauszufallen droht. Daher sollen nun diese Stellen mehr und besser zusammenarbeiten, gesteuert über ein Fallmanagement.

Dazu gibt es jetzt einen Pilotversuch in einem besonders problembelasteten Bezirk. Es wurde ein Fallmanagement-Konzept, das sog. ‚lokale Büro - Die Chance' entwickelt, in dem

[108] Die Kölner Arbeitsagentur setzt etwa 50 MitarbeiterInnen allein für die Berufsorientierung ein.

Arbeitsagentur, ARGE, Schulamt, Jugendamt, Gesundheitsamt und Sozialamt mit dem Ziel einer optimierten Umsetzung ihrer jeweiligen originären Aufgabenstellungen zusammengebracht werden sollen. Das Angebot richtet sich insbesondere an die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die durch die Regelsysteme im Übergang Schule - Beruf nicht erreicht werden. Ein wesentliches Element des Modellprojekts ist ein zugehender Ansatz, die Jugendlichen sollen in ihren jeweiligen Lebens- und Sozialräumen angesprochen und erreicht werden. Es soll gemeinsam mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine passgenaue individuelle Perspektive erarbeitet und in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden.

Es gibt noch keine wissenschaftliche Evaluation des Pilotprojekts, aber so gute Erfahrungen, dass man nun versucht, das Konzept auf andere Stadtteile zu übertragen, allerdings sind z.B. Finanzierungsfragen noch nicht geklärt.

5.2.3. Köln und München: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

Sowohl die Kölner als auch die Münchner Arbeitsagentur sehen in ihren Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ‚good practice'. Die BvB richten sich an Jugendliche, die noch nicht ausbildungs- bzw. berufsreif sind. Sie sollen im Rahmen der BvB in den Ausbildungsmarkt integriert werden. Außerdem kann insbesondere in München während der BvB der Hauptschulabschluss nachgeholt werden. Daran, dass im Beratungsjahr 2009/10 allein in München etwa 1.000 Platze angeboten werden, wird ersichtlich, dass die BvB ein Masseninstrument ist.

5.2.4. Köln: Pilotprojekte

Zielgruppe der **Berufseinstiegsbegleitung** sind leistungsschwächere SchülerInnen, die einen Haupt- oder Förderschulabschluss anstreben und voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, diesen zu erlangen. Fünfzehn professionelle BerufseinstiegsbegleiterInnen betreuen je zwanzig gefährdete SchülerInnen ab der vorletzten Klasse der Hauptschule individuell. Ziel ist die Integration in eine Ausbildung. Die Betreuung dauert bis maximal einem halben Jahr nach Ausbildungsbeginn bzw. bis spätestens 24 Monate nach Schulende.

GINCO ist ein **ganzheitliches Integrationscoaching** für Jugendliche an Berufsschulen ohne Lehrstelle. Ziel ist die Integration in Ausbildung oder Arbeit. Die Interventionsdauer beträgt ein Jahr, wird ein Ausbildungsplatz gefunden wird mit dem Ziel der Stabilisierung die Betreuung um ein halbes Jahr verlängert.

Weitere Beispiele sind **Kompetenzfeststellung für SchülerInnen** an Schulen, oder **Camps zum Thema Berufswahl** in den Sommerferien.

5.2.5. München: Vertiefte Berufsorientierung

Die Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung ergänzen das reguläre Dienstleistungsangebot der Arbeitsagenturen und den durch die Schulen durchzuführenden Teil der Berufsorientierung. Die SchülerInnen sollen einen guten Einblick in die Berufs- und Arbeitswelt erhalten und somit besser auf die Berufswahl vorbereitet werden. Während die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen bundesweit einheitlich ausgeschrieben werden, treten für diese Maßnahme Träger mit Projektideen an die Agentur heran – daher gelten diese Projekte als innovativer und den regionalen Bedürfnissen angepasst. Voraussetzung für die Durchführung ist, dass sich ein Dritter mit mindestens 50% an der Förderung beteiligt. Im Agenturbezirk München existieren mittlerweile 21 Projekte der vertieften Berufsorientierung.

5.2.6. Münchner Sonderprogramm gegen Jugendausbildungs- und -arbeitslosigkeit (JuSoPro)

Das Münchner Sonderprogramm gegen Jugendausbildungs- und -arbeitslosigkeit ist ein Teilprogramm des MBQ und wird somit vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München verantwortet. Das JuSoPro fördert modellhafte Maßnahmen und Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit von auf dem Ausbildung- und Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen. Das Programm läuft seit 1999 und soll zum einen benachteiligte Jugendliche in Ausbildung bringen und zum anderen den Ausbildungsstandort München stärken. Mehrere Faktoren sind für die positive Bewertung des Programms ausschlaggebend: Zum einen die verlässliche Finanzierung – der Münchner Stadtrat stellt jährlich eine Budget von etwa 1 Mio. Euro zur Verfügung, dazu kommen Eigenmittel der Projekte bzw. andere Finanzierungsquellen (z.B. Arbeitsagentur). Ein zweiter Punkt ist der mit dem Programm verfolgte stark präventive Ansatz. Der dritte Faktor ist die hohe Flexibilität des Programms, die es immer wieder ermöglicht, neue Ideen in modellhaften Projekten umzusetzen. D.h. es ist „ein ständiges Kommen und Gehen“ von Projekten, wobei man auch auf deren nachhaltige Verwertung achtet, indem z.B. erarbeitetes Material öffentlich zur Verfügung gestellt wird wie bei dem abgeschlossenen Projekt ‚Jugendbörse - Modellprojekt zur Berufsorientierung‘, welches u.a. eine Material- und Spielesammlung zur Berufsorientierung für jüngere SchülerInnen und Jugendliche mit sprachlichen Schwierigkeiten erarbeitet hat.

Dieses Projekt weist schon auf ein wichtiges Ziel des JuSoPro hin, nämlich die Berufsorientierung an den Schulen zu unterstützen. Weitere Ziele sind Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit (z.B. durch Gewaltprävention im Projekt ‚Work and Box Company‘), die Unterstützung bei der Wohnungssuche (mehrere Tausend Jugendliche kommen von außerhalb, insbesondere den neuen Bundesländern zur Berufsausbildung nach München) und Unterstützung beim Erwerb schulischer Abschlüsse (z.B. durch sogenannte Quali-Kurse). Ein weiteres Ziel des JuSoPro ist eine höhere

Ausschöpfung des Ausbildungspotentials Münchner UnternehmerInnen migrantischer Herkunft, umgesetzt in Projekten wie MOVA plus (siehe Referat für Arbeit und Wirtschaft, Landeshauptstadt München 2009).

5.2.7. München: Vernetzung im Jugendbereich

Für die Unterstützung Jugendlicher ohne Ausbildung sind in München zahlreiche Institutionen zuständig, z.B. Referat für Arbeit und Wirtschaft, Agentur für Arbeit, ARGE, Schul- und Kultusreferat, Sozialreferat, Jugendhilfe u.a. Es entwickelte sich ein komplexes System von Zuständigkeiten, das sich nach außen als wenig transparenten ‚Förderdschungel' bemerkbar macht. Der ‚Arbeitskreis Jugend-Bildung-Beruf' soll zwischen den Akteuren für Vernetzung sorgen und kontinuierlichen Informationsaustausch sicherstellen, um erforderliche Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung Jugendlicher frühzeitig erkennen und aufeinander abstimmen zu können. Der Arbeitskreis wird vom Referat für Arbeit und Wirtschaft koordiniert. Ihm gehören zahlreiche Institutionen an: Agentur für Arbeit München, ARGE München, der Deutsche Gewerkschaftsbund, Kammern, das Deutsche Jugendinstitut, div. Städtische Referate, Vertreter freier Träger u.a. Ziel des Arbeitskreises ist, durch Vernetzung und Verbindlichkeit den Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf zu verbessern. Dazu werden die Entwicklungen am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt zeitnah analysiert und gegebenenfalls rasch Maßnahmen ergriffen.

Auf der operativen Ebene werden im ‚Arbeitskreis U 25' Maßnahmen der verschiedenen Träger aufeinander abgestimmt. In diesem Arbeitskreis sind Entscheidungsträger von Arbeitsagentur, ARGE, Referat für Arbeit und Wirtschaft u.a.. Ziel des Arbeitskreises ist es, Bedarf und Maßnahmen aufeinander abzustimmen, geplante Maßnahmen zu koordinieren, mit bereits vorhandenen Angeboten abzugleichen sowie Parallelangebote und Doppelförderungen zu verhindern. Der Arbeitskreis tagt mindestens viermal jährlich, auch anlassbezogen. Im Laufe der Zeit wurde ein großes Vertrauensverhältnis zwischen den Akteuren aufgebaut, welches als unabdingbar für eine konstruktive Kooperation, jedoch nicht als selbstverständlich gilt.

5.2.8. München: Solide und aktuelle Datenbasis

Dass die Arbeitsmarktpolitik in die "richtige" Richtung läuft und Maßnahmen zielgerecht konzipiert werden, soll durch eine solide und aktuelle Datenbasis sichergestellt werden. Periodische Berichte und anlassbezogene Studien unterstützen die Entscheidungsfindung. Beispiele dafür sind:

- Der Bericht zur beruflichen Erstausbildung in München wird in mehrjährigem Abstand publiziert, dabei wird auch die berufliche und soziale Integrationsförderung für junge Menschen und der Übergang von Ausbildung in Beschäftigung dargestellt (Referat für Arbeit und Wirtschaft 2007).

- Aktuell ist eine Längsschnitt-Studie im Laufen, welche die Übergänge von der Schule in den Beruf untersucht: Es soll geklärt werden, welche Wege erfolgreich sind, welche Wege, ein erhöhtes Risiko des Ausstiegs aus dem Bildungssystem darstellen und an welchen Stellen (und für welche Jugendliche) ein besonderer Unterstützungsbedarf besteht. Die Untersuchung soll zudem Informationen über die Wirksamkeit von Maßnahmen liefern. Die gewonnenen Daten sollen für eine erfolgreiche Transitionssteuerung genutzt werden. In diese Panel-Untersuchung wurden die Absolventenjahrgänge aller 45 Hauptschulen, der 14 Förderschulen und der drei Wirtschaftsschulen in München einbezogen. Alleine für diese Studie wurden 450.000 Euro Budget kalkuliert.

5.2.9. Amsterdam: Ausbildung und/oder Beschäftigung

Im Hinblick auf Jugendliche agiert die Gemeinde Amsterdam nach dem Grundsatz, Arbeitslose in möglichst kurzer Zeit zurück in die Schule, in Beschäftigung oder zu einer Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme zu bringen. Die Zielsetzung ist, mindestens 80% der Jugendlichen innerhalb von vier Wochen nach einer Registrierung entweder zurück zur Schule oder in eine Teilnahmesituation zu bringen. Im Jahr 2008 ist dies in 73,6% der Fälle gelungen. Die Instrumente für Jugendliche umfassen zum größten Teil Berufsorientierung und Qualifizierung bzw. eine Kombination aus beiden in Form von Lehrpraktika. Von Bedeutung sind dabei der berufsbegleitende Lehrweg (BBL). Dabei steht die Entwicklung von Berufspraxis im Vordergrund. Die Jugendlichen sind den Großteil der Arbeitswoche bei einem Arbeitgeber beschäftigt und erhalten an einem Tag eine theoretische Ausbildung beim ROC (‚*Regionaal Opleidingen Centrum*').

5.3. Good Practice aktiver Arbeitsmarktpolitik für Personen mit Migrationshintergrund

Die Münchner und Kölner Arbeitsagenturen und ARGEn benennen keine spezielle Good Practice Maßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund. Deutschkurse fördert das Bundesamt für Migration, wobei die Agentur für Arbeit ggf. die Lebensunterhaltskosten übernimmt. Die Arbeitsagentur in Köln gibt in der Regel keine reinen Sprachkurse in Auftrag, sondern meist ergänzende Sprachmodule im Rahmen von Qualifizierungen, die ohnehin immer modular aufgebaut sein müssen. Das hat den Vorteil, dass die in der Branche benötigten Sprachkenntnisse vermittelt werden können, z.B. Fokus auf gesprochene Sprache.

5.4. Good Practice aktiver Arbeitsmarktpolitik für Sozialhilfe-bezieherInnen / Erwerbsfähige Hilfsbedürftige

5.4.1. Köln: Kommunal flankierende Leistungen

Eine Besonderheit der ARGE Köln im Vergleich zu andern großen städtischen ARGEn ist, dass sie selbst die sogenannten kommunal flankierenden Leistungen ergänzend zu den Integrationsleistungen des Bundes direkt beauftragen kann. Die ARGE Köln hat für diese

Zwecke ein eigenes Budget, um Leistungen wie z.B. Schuldnerberatung an Dritte zu beauftragen. In anderen Städten muss die ARGE auf die bestehenden Angebote der Kommunen zugreifen. Die Erfahrungen mit diesem System sind sehr positiv, es verschafft der ARGE einen direkteren und schnelleren Zugang zu diesen Dienstleistungen.

5.4.2. Kölner JobBörsen – Programm

In Köln wird schon lange ein Teil der Vermittlungsarbeit der ARGE (früher Sozialämter) an Dritte ausgelagert – an sogenannte JobBörsen. Diese haben einen sehr hohen regionalen Bezug – es gibt 19 örtlich fixierte JobBörsen und 3 aufgabenfixierte JobBörsen (MigrantInnen, WiedereinsteigerInnen, gesundheitlich Beeinträchtigte).

Vordringlichstes Ziel der Maßnahme ist die Integration der TeilnehmerInnen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Alternativ ist bei weiterhin maßgeblich bestehenden Vermittlungshemmnissen eine adäquate Anschlussperspektive zu entwickeln. Unter ganzheitlicher Betrachtungsweise sollen bestehende Vermittlungshemmnisse im Rahmen eines schrittweisen Hilfekonzeptes aufgelöst, bzw. weitgehend neutralisiert werden. Die ARGE Köln erwartet eine Eingliederungsquote von 20%.

Hierfür sollen die lokalen und lebensnahen Hilfe- und Selbsthilfepotentiale ausgeschöpft und aktiviert werden, bei der individuellen Integrationsplanung sind die Bedingungen des sozialen Umfeldes zu berücksichtigen. Des Weiteren steht die Stabilisierung des Hilfebedürftigen im Hinblick auf die gesundheitliche und psychische Situation im Vordergrund, um Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)herzustellen. Die hierfür notwendigen Instrumentarien sind in Kooperation mit dem Fallmanager der ARGE Köln einzusetzen. Die Gesamtkonzeption (Inhalt, Durchführung und Methodik) wird vom Träger entwickelt.

5.4.3. ARGE München

Die ARGE München ‚nominiert' nicht eine bestimmte Maßnahme zur ‚good practice', sondern beschreibt eher generelle Ansätze der ARGE München:

Arbeitsmarktferne Gruppen bzw. erwerbsfähige Hilfsbedürftige befinden sich überwiegend im Aufgabenbereich der ARGE. Die Problemlagen dieser Kunden sind aufgrund ihrer multiplen Bedarfslagen vielfach nicht vergleichbar mit denen der Arbeitsagenturen. „Die Eingliederungsaktivitäten sind daher in der Regel wesentlich komplexer und langfristiger angelegt, d.h. die Maßnahmen müssen mehrdimensional und flexibel ausgestaltet sein. Neben der intensiven Betreuung durch den einzelnen Fallmanager bedienen sich die Träger der Grundsicherung daher auch der Beauftragung externer Dienstleister. Hier werden für einzelne Zielgruppen Integrationsmaßnahmen bereitgestellt, die den jeweiligen Anforderungen an die Zielgruppe entsprechen."

„Neben den regulären Inhalten wie der beruflichen Qualifizierungen, Unterstützung im Bewerbungsprozess und der Stärkung der sozialen und berufsbezogenen Kompetenzen kommt eine besondere Bedeutung den begleitenden Maßnahmen zu, wie z.B. sozialpädagogische Begleitung im gesamten Prozess, Aktivitäten zur Wahrnehmung und Strategien der Beseitigung verfestigter Verhaltensweisen, Gesundheitsförderung, Umgang mit Geld, Suchtprävention, Beseitigung der Wohnungslosigkeit, u.a., sowie eine Stabilisierung nach erfolgreicher Integration durch beschäftigungsbegleitende Nachbetreuung."

„Die einzelnen Maßnahmen vernetzen daher einzelne dieser Bausteine zu einer ganzheitlichen Maßnahme, vielfach auch mit systemischem Ansatz, da die KundInnen hier nicht als Einzelpersonen sondern im Kontext der gesamten Bedarfsgemeinschaft betrachtet werden müssen. Beispielhaft für eine solche mehrdimensionale Maßnahme sei hier das ‚Aktivierende Familienmanagement – AKFA' genannt. Diese betrachtet in der systemischen Familienarbeit einzelne Familienmitglieder mit ihrer jeweiligen Problematik nicht isoliert, sondern im Kontext der Gesamtfamilie und unter Berücksichtigung der wechselseitigen Wirkungszusammenhänge."

„Darüber hinaus stehen der Kundengruppe als letzte Möglichkeit Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung (u.a sog. ‚Ein-Euro-Jobs'), die speziell in München überwiegend mit sozial-pädagogischer Begleitung angeboten werden. Unterstützt durch die Landeshauptstadt München werden hier Beschäftigungsträger gefördert, die neben der Bereitstellung zusätzlicher und im öffentlichen Interesse liegender Arbeiten, intensiv mit den KundInnen an der Herstellung ihrer Beschäftigungsfähigkeit arbeiten. Für alle KundInnen, die mittelfristig oder dauerhaft keine Perspektiven mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wurden daneben sozialversicherungspflichtige, aber geförderte Arbeitsverhältnisse (sog. dritter Arbeitsmarkt) geschaffen."

5.4.4. Soziale Aktivierung in Amsterdam

Wie bereits angedeutet besteht eines der prägenden Merkmale der Arbeitsmarktpolitik in Amsterdam in ihrem umfassenden Anspruch. Entsprechend den jeweiligen Möglichkeiten sollen alle LeistungsbezieherInnen bzw. möglichst alle inaktiven EinwohnerInnen im erwerbsfähigen Alter in Amsterdam am Arbeitsprozess teilhaben. Dies soll am ehesten in Form von regulärer Beschäftigung erfolgen, wenn eine Integration in den Arbeitsmarkt aber nicht realisierbar ist, so erfolgt dies in Form einer breiten Palette von Aktivierungsplätzen wie etwa den SAPs oder MAPs, in Form von gemeinnützigen Tätigkeiten, Arbeitspraktika bzw. geschützter Zeit- und Leiharbeit. Ein Merkmal der Aktivierungsstrategien des DWI Amsterdam ist die Fokusierung auf SozialhilfeempfängerInnen. BezieherInnen von passiven Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind nicht primär Zielgruppe des DWI. Verlieren Arbeitslose ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld, so können diese keine Folgeleistung nach dem Modell der Notstandshilfe beantragen. Die Inanspruchnahme kommunaler

Sozialhilfeleistungen stellt für Arbeitslose im erwerbsfähigen Alter und ohne gesundheitliche Einschränkungen die einzig mögliche Form der Finanzierung des Lebensunterhalts dar. Der Bezug von kommunalen Leistungen ist an die Teilnahme von Aktivierungsstrategien gekoppelt. SozialhilfeempfängerInnen sind demnach die hauptsächliche Zielgruppe von Arbeitsmarktpolitik in Amsterdam.

6. Zusammenfassung und Resümee

Typisch städtische Arbeitsmärkte unterscheiden sich von nicht-städtischen Arbeitsmärkten. Die Besonderheit städtischer Arbeitsmärkte ist auf bestimmte Rahmenbedingungen zurückzuführen. Die vorliegende Studie zielt darauf ab, typische Merkmale und Probleme städtischer Arbeitsmärkte und die sich daraus ergebenden Anforderungen an städtische Arbeitsmarktpolitik zu identifizieren. Im Rahmen eines quantitativen Städtevergleichs wurden München, Köln und Amsterdam als internationale Referenzstädte identifiziert. Für die Vergleichsstädte wurden Fallstudien durchgeführt. Diese Fallstudien zielten auf die Erfassung der aktiven Arbeitsmarktpolitik, auf Umsetzungsstrukturen, Programme und Maßnahmen sowie deren Umsetzung ab. Im abschließenden Teil wurden arbeitsmarktpolitische Good Practice Beispiele aus diesen Städten identifiziert.

Urbane Ökonomien und Arbeitsmärkte weisen Besonderheiten auf: Das Wohlstandsniveau ist in Städten üblicherweise höher. Das Bruttoregionalprodukt pro Kopf der Millionenstädte in der EU liegt um ein Viertel über dem Wert der gesamten EU. Städte verfügen über Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Die BewohnerInnen haben Zugang zu höherer Bildung. Innovative Unternehmen nutzen das Potenzial von höher-qualifizierten Arbeitskräften in den Städten und tragen mit erfolgreichen Innovationsaktivitäten positiv zur Wirtschaftsleistung und Produktivität bei.

Der Strukturwandel bringt speziell für städtische Arbeitsmärkte aber auch das Risiko einer zusätzlichen Polarisierung und Segmentierung mit sich. Dieses besteht insbesondere darin, dass gerade gering-qualifizierte Beschäftigungsfelder im Prozess der Deindustrialisierung verloren gehen und nicht direkt kompensiert werden können.

In dieser Situation differenzieren sich Städte, in solche, die den Strukturwandel gut bewältigen und solche, die mit dem Strukturwandel Entwicklungspotenziale verlieren. Läpple (vgl. 2006) nennt am Beispiel Deutschlands Hamburg, München oder Frankfurt am Main als ‚Gewinner' dieser Entwicklung und die klassischen Ruhrgebietsstädte oder Braunschweig als ‚Verlierer'.

Im ersten Teil der Arbeit wurden aus der Literatur Hypothesen über Merkmale städtischer Arbeitsmärkte abgeleitet und Indikatoren entwickelt. Diese Indikatoren wurden für ein erweitertes Set von Vergleichsstädten und -regionen quantifiziert. Dabei zeigen sich bestimmte Gemeinsamkeiten: Städte weisen in der Regel ein höheres Wohlstandsniveau auf als Umlandregionen. In Wien beträgt das Bruttoregionalprodukt im Jahr 2006 133% des österreichweiten Vergleichswerts, in Graz lag der Vergleichswert bei 118,% des österreichischen Vergleichswerts und in Linz bei 130%. Trotz der vergleichsweise günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist anzumerken, dass die Arbeitslosigkeit in den Städten tendenziell höher ist. Die Arbeitslosenquote gemäß AMS betrug 2008 in Wien 7,8%,

in Gesamt-Österreich 5,8%. Die Arbeitslosenquote betrug 2008 in Graz 6,8% und in der Steiermark 6,1%. Linz weist mit 3,3% eine Arbeitslosenquote unterhalb des oberösterreichischen Vergleichswerts von 3,5% auf. Im Jahr 2008 weisen in Deutschland nur München und Stuttgart Arbeitslosenquoten unterhalb des Vergleichswertes der alten Bundesländer auf. In den Niederlanden lag die Arbeitslosenquote in den vier größten Gemeinden Amsterdam, Rotterdam, Utrecht und Den Haag gemäß CBS um rund 20% über dem gesamtniederländischen Vergleichswert. In Wien und Graz lag der Stellenandrang 2008 deutlich über dem österreichweiten Vergleichswert. Darüber hinaus dauern Arbeitslosigkeitsperioden in Wien und Graz länger als im gesamt-österreichischen bzw. gesamt-steirischen Durchschnitt. Auch hier stellt Linz eine Ausnahme dar. Die durchschnittliche Verweildauer ist hier kürzer als auf gesamt-österreichischer Ebene. In einer längeren Verweildauer zeigt sich eine Tendenz zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit.

Das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit sinkt mit steigendem Bildungsabschluss. Österreichweit lag das das Zugangsrisiko im Jahr 2007 bei Personen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, bei 0,55, bei LehrabsolventInnen bei 0,2 und bei AkademikerInnen bei 0,06. Betreffend das Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit weisen sowohl AkademikerInnen, als auch Geringqualifizierte mit höchstens einem Pflichtschulabschluss die höchsten Verweildauern auf. Da insbesondere das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit stark mit dem Qualifikationsniveau korreliert, unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen von jener der Beschäftigten. Relativ zur Bildungsstruktur der Beschäftigten sind Personen mit höchstens einem Pflichtschulabschluss unter den Arbeitslosen überrepräsentiert. LehrabsolventInnen und AkademikerInnen sind unter den Arbeitslosen unterrepräsentiert, sie weisen ein unterdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko auf. Auffällig ist, dass es in Städten offenbar schwieriger ist, Geringqualifizierte in das Beschäftigungssystem zu integrieren. Dies betrifft nicht nur Wien, sondern beispielsweise auch Linz und Graz, Kopenhagen und Helsinki.

In Österreich insgesamt konnte im letzten Jahrzehnt eine Verschiebung der Bildungsstruktur beobachtet werden. Dabei verringerte sich der Anteil der Personen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügten, während die Anteile aller anderen Bildungsstufen angestiegen sind. Dieser Prozess wird allgemein als Bildungsexpansion beschrieben. Auffällig ist, dass diese Entwicklung in Wien nicht im selben Maß beobachtbar ist. Zwar steigt der Anteil der AkademikerInnen kontinuierlich an, der Anteil der Personen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen blieb zuletzt aber relativ konstant. Der Anteil der Geringqualifizierten an den Arbeitslosen ist in Wien aber deutlich höher als in Gesamt-Österreich. Dies deutet darauf hin, dass es in Wien offensichtlich schwerer ist, Personen ohne bzw. mit nur geringer beruflicher Qualifikation in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ein Merkmal städtischer Arbeitsmärkte ist der höhere Anteil ausländischer Arbeitskräfte bzw. von Personen mit Migrationshintergrund. In Wien betrug der Anteil von AusländerInnen an der Wohnbevölkerung (EU-Mitgliedstaaten und Drittstaaten) zuletzt etwa 20%, in Linz und

Graz etwa 14 bzw. 15%. Auf Bundesländerebene sind die entsprechenden Anteile mit 7,6% in Oberösterreich oder 6,1% in der Steiermark deutlich niedriger. Anzumerken ist, dass in dieser Statistik ausschließlich Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft enthalten sind. Sonstige Personen mit Migrationshintergrund sind nicht erfasst. AusländerInnen weisen eine andere Bildungsstruktur auf als ÖsterreicherInnen. Der Anteil von Personen ohne bzw. mit in Österreich nicht anerkannter Berufsausbildung ist höher, der Anteil der Höherqualifizierten ist geringer. Ausländische Arbeitskräfte weisen ein deutlich höheres Zugangsrisiko in die Arbeitsosigkeit auf, dies allerdings bei einer kürzeren durchschnittlichen Verweildauer.

Häufig wird argumentiert, dass Arbeitslose in ländlichen Regionen einen höheren Integrationswillen aufweisen würden als jene im städtischen Umfeld. Stutzer und Lalive (2001) bestätigen dies empirisch für die Schweiz: Sie stellen fest, dass die Verweildauer in Arbeitslosigkeit in Gemeinden mit höherer Arbeitsnorm signifikant kürzer ist, dieser Effekt sinkt jedoch mit mit steigender Gemeindegröße.

Auf Grundlage der im ersten Teil entwickelten Hypothesen zu besonderen Merkmalen städtischer Arbeitsmärkte wurden im zweiten Teil der Arbeit Indikatoren operationalisiert und für ein erweitertes Set von Vergleichsstädten quantifiziert. In den Städtevergleich wurden Wien, Linz und Graz, darüber hinaus acht deutsche Städte, vier nordische Städte und Amsterdam einbezogen. Der Städtevergleich zielte letztlich auf die Auswahl von Vergleichsstädten, die ein Höchstmaß an Vergleichbarkeit gegenüber Wien aufweisen. Die Auswahl der Indikatoren zielte insbesondere auf städtische Arbeitsmärkte ab. Um das Unterscheidungspotenzial der Vergleichsindikatoren zu überprüfen, wurden mit Oberösterreich, der Steiermark und Tirol drei Bundesländer in den Städtevergleich einbezogen. Darüber hinaus sollten die Vergleichsindikatoren vor allem exogene, d.h. von der Arbeitsmarktpolitik nicht direkt beeinflussbare Merkmale abdecken. Für die Fallstudien sollten strukturelle vergleichbare Referenzstädte ausgewählt werden. Grundlage des Städtevergleichs waren Indikatoren zur Arbeitsmarktstruktur (Tertiärisierungsgrad, Mismatch, Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzdichte), regionalökonomische Indikatoren (etwa das Wachstum des Bruttoregionalprodukts oder das Bruttoregionalprodukt pro Kopf), Indikatoren zur Bevölkerungs- und Bildungsstruktur (Anteil AusländerInnen, Anteil der Arbeitslosen im Haupterwerbsalter, Anteil von Geringqualifizierten sowohl an der Erwerbsbevölkerung als auch an den Arbeitslosen). Auf Grundlage der summierten prozentualen Abweichungen gegenüber Wien wurden drei Referenzstädte ausgewählt. Hierbei handelt es sich um München, Köln und Amsterdam.

Im dritten Teil der Studie wurden die nationalen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und den Niederlanden jenen in Österreich gegenübergestellt. Sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden wurden im Verlauf der 1990er Jahre bzw. auch nach der Jahrtausendwende weitreichende Strukturreformen eingeführt. Insgesamt ist – dies gilt auch für Österreich – der Aktivierungscharakter von Arbeitsmarktpolitik verstärkt worden.

Damit einher geht der Ausbau von Beschäftigungsanreizen und Sanktionssystemen (Stichwort ‚*Fordern und Fördern*' in Deutschland, ‚*Flexicurity*' in den Niederlanden), eine teilweise Umgestaltung des passiven Leistungsrechts bis hin zur Abschaffung von zuvor bestehenden Leistungen sowie die verstärkte Einbeziehung erwerbsferner Gruppen in Aktivierungsmaßnahmen. Ein weiteres Merkmal ist der vermehrte Einsatz von Screening- und Profilinginstrumenten zur Bestimmung der individuellen Integrationschancen sowie der Stärken und Schwächen von Arbeitssuchenden und die Entwicklung individuell zugeschnittener Aktivierungs- und Reintegrationspläne sowie der vermehrte Einsatz verschiedener Formen der Leih- und Zeitarbeit.

Der verstärkte Aktivierungsansatz der deutschen Arbeitsmarktpolitik kommt insbesondere in den sogenannten Hartz-Gesetzen zum Ausdruck: Die ersten beiden Gesetze über moderne Dienstleitungen am Arbeitsmarkt zielten mit ihrem Inkrafttreten zu Beginn des Jahres 2003 auf eine Verbesserung der Vermittlung und eine Verstärkung von Anreizen zur Arbeitsaufnahme ab. Mit den Personal-Service-Agenturen oder dem Existenzgründungszuschuss wurden neue Instrumente geschaffen. Darüber hinaus wurden bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumente reformiert. Aufgabe von Personal-Service-Agenturen war die Umsetzung von Arbeitnehmerüberlassung zur Vermittlung von Arbeitslosen sowie die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen. Die Bestimmungen zur verpflichtenden Kooperation mit Personal-Service-Agenturen wurden zuletzt wieder gelockert. Das dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt beinhaltete eine Strukturreform und hatte den Umbau der ehemaligen Bundesanstalt zur Bundesagentur für Arbeit zum Gegenstand. Im Vordergrund stand die Serviceorientierung. Mit dem vierten Gesetz über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt aus dem Jahr 2005 wurden die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe zu einer neuen Grundsicherung für erwerbsfähige Personen (Arbeitslosengeld II) zusammengelegt. Damit ging eine vermehrte Integration von ehemaligen SozialhilfeempfängerInnen als Zielgruppe aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik einher. Nach 2005 wurden die Hartz-Gesetze weiter reformiert und korrigiert. Die grundsätzliche Ausrichtung auf die Aktivierung von LeistungsbezieherInnen wurde dabei beibehalten. Die Betreuung der Arbeitslosengeld II - EmpfängerInnen erfolgt in der Regel gemeinsam durch die Kommunen und die Bundesagentur in so genannten Arbeitsgemeinschaften (ARGEn). Gesetzlich geregelt wird die Grundsicherung für Arbeitssuchende im SGB II.

Die Arbeitsförderung nach dem SGB III obliegt hingegen der Bundesagentur für Arbeit bzw. den regionalen Arbeitsagenturen. Damit sind die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit ähnlich jener des AMS, allerdings wird ein Großteil der arbeitsmarktfernen KundInnen in Deutschland an die ARGEn ausgelagert, wobei jedoch zum Teil auch Parallelstrukturen entstanden.

Auch in den Niederlanden wurden mit dem neuen Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik SUWI sowie mit einem neuen Sozialhilfegesetz WWB weitreichende

Strukturreformen implementiert. Aus inhaltlicher Sicht zielten die jüngsten Reformen insbesondere auf die verstärkte Aktivierung von LeistungsbezieherInnen, auf eine Straffung der Umsetzungsstrukturen (durch Zusammenlegung von Sozialversicherungsträgern), auf eine Ausweitung der kommunalen Kompetenzen bei der Umsetzung von aktivierenden Maßnahmen für SozialhilfebezieherInnen und die Privatisierung und Ausgliederung von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen ab. Ähnlich wie in Deutschland wurde passive Leistungen neu geregelt und die ‚*WW-vervolguitkering*' als Nachfolgeleistung zum Arbeitslosengeld abgeschafft. Mit dem neuen WWB wurden der Zugang zu Sozialhilfeleistungen erschwert und SozialhilfeempfängerInnen als Zielgruppe vermehrt in Aktivierungsmaßnahmen auf kommunaler Ebene einbezogen. Bereits im Verlauf der 1990er Jahre wurden in Form der sogenannten Melkert-Programme umfangreiche Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im privaten und öffentlichen Sektor umgesetzt.

Maßgeblich für die Umsetzungsstruktur der niederländischen Arbeitsmarktpolitik ist das SUWI. Die Implementationsstruktur folgt dem Verständnis einer Leistungskette. An oberste Stelle ist das Ministerium für Soziales und Beschäftigung für Arbeitsmarktpolitik auf nationaler Ebene zuständig. Die Umsetzung ist weitestgehend an Trägerorganisationen ausgelagert. Als Erstanlaufstelle fungiert das CWI (‚*Central Organisation voor Werk en Inkomen*'). Das CWI verwaltet das Arbeitslosenregister und ist in erster Linie für die reine Arbeitsvermittlung zuständig, leitet in seiner Funktion als ‚*Poortwachter*' Leistungsanträge an die zuständigen Stellen der Arbeitslosenversicherung bzw. der Gemeinden weiter und nimmt ein erstes ‚*Screening*' der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen vor. Personen, deren Vermittelbarkeit ohne unterstützende Maßnahmen nicht realistisch erscheint, werden, wenn ein entsprechender Leistungsanspruch besteht, an die UWV, dem Träger der Arbeitslosenversicherung, oder, wenn kein Anspruch auf Arbeitslosenversicherung besteht, an die Gemeinden als Sozialhilfeträger verwiesen. Die UWV bzw. die Gemeinden setzen für ihre Zielgruppen aktivierende Maßnahmen um. Anfang 2009 wurde das CWI in die Organisation der UWV zur sogenannten UWV-WERKbedrijf integriert. Die UWV verfügt zwar über ein eigenes Instrumentarium aus Qualifizierungsmaßnahmen, Berufspraktika und finanziellen Förderungen, der Großteil der aktiven Maßnahmen bzw. der arbeitsmarkt-bezogenen Dienstleistungen ist aber an private Organisationen ausgelagert. Die UWV ist gesetzlich verpflichtet, den Großteil ihres Reintegrationsbudgets an private Träger auszulagern. Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosenversicherung sind nicht Zielgruppe der UWV. Sie sind zumeist auf Sozialhilfe angewiesen und erhalten Unterstützung von Seiten der Gemeinde. Die Gemeinden verfügen im Rahmen des WWB über ein eigenes Reintegrationsbudget und haben weitreichende Spielräume bei der Konzeption und Umsetzung von Aktivierungsmaßnahmen. Ähnlich wie die UWV kooperieren die Gemeinden mit externen Integrationsbetrieben. Eine seit dem Jahr 2002 bestehende gesetzliche Verpflichtung zur Auslagerung von Aktivierungsmaßnahmen im Umfang von 70% des Reintegrationsbudgets wurde 2006 wieder zurückgenommen.

Betreffend arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Maßnahmen auf nationaler Ebene unterscheidet sich die österreichische Arbeitsmarktpolitik nicht grundlegend von Deutschland und den Niederlanden. In diesen Ländern besteht, mit teilweise unterschiedlichen Schwerpunkten und Ausformungen, ein ähnliches Standardinstrumentarium aus Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen, Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen, projektorientierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder finanziellen Anreizen.

Gemeinsamkeiten zwischen Deutschland und den Niederlanden bestehen im vermehrten Einsatz von Screening- und Profilinginstrumenten. Anhand eines standardisierten Bewertungsschemas wird die Beschäftigungsfähigkeit bzw. die Distanz zum Arbeitsmarkt eingeschätzt. Darauf aufbauend werden Reintegrationsmaßnahmen individuell auf die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden ‚zugeschnitten'. In den Niederlanden wird auf Grundlage des sogenannten ‚*Kansmeter*' eine solche Einschätzung schon im Zuge eines Erstgesprächs vorgenommen. Das Ergebnis ist ausschlaggebend für den weiteren Verlauf der Reintegrationsphase. Seit 2007 wird in Deutschland ein Profiling von GrundsicherungsempfängerInnen vorgenommen. Sie werden in fünf Betreuungsstufen eingeteilt. Auch hier ist die Einstufung maßgeblich für die Auswahl von Maßnahmen und Förderangeboten. In Österreich wurde im Zeitraum von November 2008 bis April 2009 der Einsatz eines Profilingsystems getestet (vgl. ABIF-Newsletter 2009). Im Rahmen eines Pilotprojekts beschränkte sich der Einsatz auf einzelne AMS Geschäftsstellen (Zell am See, Grieskirchen und Wien-Schlosshoferstraße).

Eine weitere Gemeinsamkeit besteht in der vermehrten Integration von ehemaligen SozialhilfeempfängerInnen in Aktivierungsmaßnahmen. In Deutschland wurde diese Entwicklung durch die Zusammenführung der ehemaligen Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe zur Grundsicherung für erwerbsfähige Personen vollzogen. Träger der Grundsicherung sind großteils Arbeitsgemeinschaften von Kommune und Arbeitsagentur. In den Niederlanden wurde ein neues Sozialhilfegesetz eingeführt. Auf dieser Grundlage werden den Gemeinden fixe Budgets für passive Leistungen und Integrationsmaßnahmen zugewiesen. Die Gemeinden haben einen finanziellen Anreiz, die Zahl der LeistungsbezieherInnen gering zu halten und nachhaltige Integrationsmaßnahmen bereitzustellen. In Österreich wird gegenwärtig eine Reform des Sozialhilfesystems durchgeführt. Die Sozialhilfe wird zu einer bedarfsorientierten Mindestsicherung ausgebaut. LeistungsbezieherInnen sollen verstärkt in Aktivierungsmaßnahmen des AMS einbezogen werden. Der gegenwärtige Reformansatz sieht die Einrichtung eines One-Stop-Shops beim AMS vor. Diese soll gewährleisten, dass Sozialhilfeanträge direkt beim AMS abgeben werden können. Damit soll eine möglichst enge Anbindung der EmpfängerInnen einer Mindestsicherung an das AMS sichergestellt werden. Im Rahmen des AMS-Gesetzes haben SozialhilfeempfängerInnen zwar schon bisher Zugang zu AMS-Dienstleistungen. Darüber hinaus sieht der gegenwärtige Reformansatz zur Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung vor, dass im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bestimmte

Schwerpunkte und Reintegrationsinstrumente für LeistungsbezieherInnen entwickelt werden sollen.

Schließlich wurden sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden Arbeitskräfteüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt. In Deutschland ist dies in Form der Personal-Service-Agenturen erfolgt. In den Niederlanden wurden bereits im Rahmen der nach dem ehemaligen Sozialminister Ad Melkert benannten Melkert-Programme zeitlich befristete Arbeitsgelegenheiten im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich geschaffen und in Form der gesetzlichen I/D- bzw. der WIW-Regelungen weitergeführt. In Österreich existieren in Form der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung bzw. von sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten vergleichbare Instrumente.

Eine Besonderheit der niederländischen Arbeitsmarktpolitik besteht im hohen Einschaltungsgrad externer Organisationen und Träger. Die UWV ist gesetzlich dazu verpflichtet, arbeitsmarktbezogene Dienstleistungen auszuschreiben und an externe Träger auszulagern. Eine ähnliche Verpflichtung für die Gemeinden bestand bis 2006. Ein Großteil der arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen wird von externen Reintegrationsagenturen (sogenannten ‚*Re-integratiebedrijven*‘) vollzogen. Daneben besteht ein breites Spektrum von gewinnorientierten Leiharbeitsunternehmen.

Kennzeichen der deutschen Arbeitsmarktpolitik ist – neben den bereits genannten Aspekten der Verschärfung von Beschäftigungsanreizen, Zumutbarkeitskriterien und Sanktionssystemen, der vermehrten Einbeziehung von ehemaligen SozialhilfeempfängerInnen als Zielgruppe von Arbeitsmarktpolitik und dem zunehmenden Einsatz von Profiling- und Screening-Instrumenten – die Sicherstellung einer soliden und differenzierten Datenbasis. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die auf allen Ebenen gleich strukturierten Eingliederungsbilanzen, welche Aufschluss über den Mitteleinsatz, die geförderten Personengruppen und die Wirksamkeit der Förderungen geben, die Typisierung von regionalen Arbeitsmärkten zur Herstellung von interregionaler Vergleichbarkeit, das Bestehen eines Forschungsinstituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder die Durchführung von darüber hinausgehenden Studien im Auftrag lokaler arbeitsmarktpolitischer Akteure zu nennen.

Im vierten Teil der Arbeit wurde die Arbeitsmarktpolitik in München, Köln und Amsterdam detaillierter betrachtet. Diese Fallstudien berücksichtigen die jeweilige Arbeitsmarktsituation, Strukturmerkmale der lokalen Arbeitsmarktpolitik, inhaltliche Schwerpunktsetzungen, Strategien und spezielle Instrumente sowie Aspekte der Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik.

Träger der Arbeitsmarktpolitik in Köln und München sind im Rechtskreis des SGB III die jeweiligen Arbeitsagenturen München und Köln und im Rechtskreis des SGB II die beiden ARGEn. Während die Stadt München mit dem MBQ ein eigenes Arbeitsmarktprogramm

betreibt, liegt der Fokus der kommunalen Arbeitsmarktpolitik in Köln auf der Förderung der Vernetzung und Kooperation der regionalen Akteure. Darüber hinaus betreiben die jeweiligen Länder (Bayern bzw. Nordrhein-Westfalen) Arbeitsmarktpolitik, für die ihnen auch ESF-Mittel zur Verfügung stehen. Träger der lokalen Arbeitsmarktpolitik in Amsterdam ist in erster Linie der DWI (‚*Dienst Werk en Inkomen*'). Dabei handelt es sich um eine Verwaltungsabteilung der Gemeinde Amsterdam. Maßgeblich für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik ist die Vernetzung mit anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren in Amsterdam (‚*Samenwerking in de ketens*'). Hierzu zählen die UWV als Träger der Arbeitslosenversicherung und die UWV WERKBedrijf, Pantar Amsterdam als kommunale Arbeitsstiftung, die ‚*Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs',* in der die Gemeinde gemeinsam mit Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen und Ausbildungsträgern vertreten ist.

Im Vergleich zu Gesamtdeutschland ist die Arbeitsmarktperformance in München gut, auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen ist für deutsche Verhältnisse relativ gering. Köln hat demgegenüber ein deutlich massiveres Arbeitslosigkeitsproblem, neben der Arbeitslosenquote ist auch der Anteil an Langzeitarbeitslosen sehr hoch. 63% der Arbeitslosen sind ohne Ausbildung, was für eine Stadt, die als Dienstleistungszentrum gilt, wohl große Herausforderungen in der Vermittlung der Arbeitslosen mitbringt. In Amsterdam liegt die Arbeitslosigkeit über dem nationalen Durchschnitt. Eine spezielle Herausforderung besteht in der Arbeitsmarktintegration erwerbsferner Gruppen sowie von Jugendlichen mit geringer Qualifikation.

Eine inhaltliche Schwerpunktsetzung der Arbeitsmarktpolitik in Köln und München zeigt sich in der hohen Bedeutung von Unterstützungsleistungen beim Übertritt von LeistungsempfängerInnen in eine Selbständigkeit. Bei beiden Arbeitsagenturen entfallen jeweils über 40% der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik auf den Gründungszuschuss. In ihrem Zuständigkeitsbereich des SGB II setzen sowohl die ARGE Köln als auch die ARGE München mit dem Instrument ‚Sonstige Leistungen' starke eigene Akzente. Anzumerken ist, dass im Rechtskreis SGB III der Integrationserfolg 2007 – gemessen als Eingliederungsquote[109] – in beiden deutschen Großstädten verglichen mit Westdeutschland unterdurchschnittlich war. Die Eingliederungsquoten im Rechtskreis SGB II sind aufgrund des weniger integrationsnahen Klientels grundsätzlich niedriger als im Rechtskreis SGB III. Die ARGE Köln ist diesbezüglich mit einer Eingliederungsquote von 25% weniger erfolgreich als die ARGE München (30%), welche sogar eine etwas höhere Eingliederungsquote schafft als die Vergleichsregion Westdeutschland (28%).

In Amsterdam bestehen im Hinblick auf die Förderung von Selbständigkeit ähnliche Instrumente und Unterstützungsleistungen wie in Köln und München, allerdings spielen diese in der Schwerpunktsetzung und Umsetzung eine untergeordnete Rolle. Bei einem

[109] Die Eingliederungsquote beschreibt den Anteil der MaßnahmeteilnehmerInnen, die sich am Stichtag sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung befinden.

Gesamtbudget von etwa 210 Mio. Euro im Jahr 2008 waren gemäß dem Budgetplan des DWI Ausgaben in der Höhe von 0,9 Mio. Euro zur Förderung der Selbständigkeit vorgesehen. Der größte Ausgabenposten in Amsterdam entfällt auf kommunale und gemeinnützige Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Rahmen der I/D-Regelung (ehemalige ‚Melkert'-Jobs). Im Jahr 2008 entfiel fast ein Viertel der Aufwendungen für Integrationsmaßnahmen auf diesen Bereich. Den zweitgrößten Maßnahmenbereich in Amsterdam stellen die sogenannten Sprach- und Einbürgerungspfade (‚*Taal- en Inburgeringtrajecten*') für AusländerInnen dar. Im Mittelpunkt stehen dabei schulische Maßnahmen *in Kombination* mit den seitens des DWI sonst verfügbaren Integrationsmaßnahmen.

Im Vergleich zur Aufgabenstellung der regionalen AMS Geschäftsstellen in Österreich bestehen die zentralen Merkmale der Aktivitäten des DWI in Amsterdam insbesondere in der Integration aller inaktiven erwerbsfähigen EinwohnerInnen inklusive Sozialhilfe-empfängerInnen und Personen ohne Leistungsanspruch in die verschiedenen Aktivierungsmaßnahmen. Individuelle ‚Betreuungspfade' (sogenannter ‚*Trajecten*') setzen bei einem Screening der individuellen Stärken und Schwächen sowie der persönlichen, beruflichen und gesundheitlichen Situation an. Aufbauend auf den Screening-Ergebnissen folgt eine Zuteilung in fünf verschiedene Betreuungsstufen. Diese Betreuungsstufen folgen einer sogenannten ‚Partizipationsleiter' (‚*Participatieladder*'), setzen bei arbeitsmarktfernen Personen niederschwellig in Form von sozialer Aktivierung an und führen weiter über Berufsvorbereitung, Qualifizierung, einer schrittweisen Heranführung in Beschäftigung (‚*Arbeidstoeleiding*') unter Einsatz der verschiedenen arbeitgeberorientierten Instrumente (etwa Lohnsubventionen, Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, Betreuung etc.) bis hin zu Maßnahmen für Personen, die bereits in regulärer Beschäftigung stehen.

Die im Rahmen der Studie schlussendlich recherchierten Beispiele guter Praxis in der Arbeitsmarktpolitik sind ganz unterschiedlicher Art: Es sind zum einen lokale Projekte und Programme, zum Teil bundesweite Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, zum andern aber auch Prinzipien der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor Ort sowie Partnerschaften und Netzwerke, die von den lokalen Akteuren als ‚*good practice*' identifiziert werden. Die meisten folgen einem oder mehreren der nachstehenden Merkmale und Prinzipien:

- **Systemübergreifende Kooperationen und Netzwerke:** An den Good Practice Beispielen Kommunales Bündnis für Arbeit (5.1.1), Übergangsmanagement Schule – Beruf (5.2.1) und der Vernetzung im Jugendbereich (5.2.7) wird deutlich, dass ein auf Vertrauen und Verbindlichkeit aufgebautes Kooperationssystem sowohl in Köln als auch in München als wesentlich für erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik erachtet wird. Bemerkenswert daran ist, dass nicht nur die Sozialpartner eingebunden werden, sondern auch Schulsystem, Jugendhilfe etc.

- **Aus- und Weiterbildung in zertifizierten Modulen:** Für bildungs- und arbeitsmarkt-ferne Zielgruppen sind Qualifizierungsmaßnahmen leichter bewältigbar, wenn sie in

kleineren Schritten erfolgen (vgl. 5.1.3). Auch für arbeitsmarktnähere Zielgruppen sind modular aufgebaute Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll, weil damit Vorkenntnisse besser berücksichtigt werden können (vgl. 5.1.5).

- **Prävention:** Eine fundierte Berufswahlentscheidung soll Ausbildungsabbrüchen vorbeugen und Jugendarbeitslosigkeit präventiv reduzieren (vgl. 5.2.1, 5.2.5, 5.2.6).

- **Sozialraumorientierung:** In Köln wird sowohl bei Integrationsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche als auch für Langzeitarbeitslose zunehmend eine sozialräumliche Vorgehensweise gewählt.

- **Sozialpädagogik und Fallmanagement:** In den ARGEn werden erwerbsfähige Hilfsbedürftige von sogenannten Fallmanagern betreut. Wie weit diese qualifiziertes Case Management im Sinne einer sozialarbeiterischen Methode betreiben ist ungeklärt, zum Teil wird auch von einer sozialpädagogischen Begleitung gesprochen. Jedenfalls verfügen die Fallmanager des lokalen Büros der sozialraumorientierten Jugendarbeit (5.2.2) über sozialpädagogische Ausbildung.

- **Zweiter und Dritter Arbeitsmarkt:** Für Personen, die auf dem Ersten Arbeitsmarkt keine Erwerbschancen vorfinden, wurde in München ein Zweiter Arbeitsmarkt (mit Transitarbeitsplätzen) und ein Dritter Arbeitsmarkt (zur dauerhaften Beschäftigung) geschaffen.

Literaturverzeichnis

ABIF (2009), ABIF Newsletter 09/09.

Ageing in Europe (2007), Cahllenges oft he senior service sector in the Netherlands. Online unter: http://senior-service-sector.eu:8180/opencms/export/sites/default/4LC/en/Results/NationalReports/Senior_Service_Sector_in_Netherlands.pdf

Agentur für Arbeit Köln (o.J.), Arbeitsmarktprogramm 2008. (o.O.).

Agentur für Arbeit München (2009), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in München. Jänner 2009.

Agentur für Arbeit München (2009a), Münchner Arbeitsmarkt. Dezember 2008 und Jahresrückblick.

Agentur für Arbeit München (2009b), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in München. Februar 2009.

Agentur für Arbeit München (2009c), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in München. März 2009.

AMS Graz (2009), Arbeitsmarktüberblick Juni 2009.

AMS Graz (2009b), Arbeitsmarktüberblick Juli 2009.

AMS Österreich (2008), Bundeslandprofile 2007, Wien, Grafisches Informationssystem, Vorläufiger Endbericht.

AMS Österreich (2008b), Bezirksprofile 2007, Arbeitsmarktbezirk Graz, Grafisches Informationssystem, Vorläufiger Endbericht.

AMS Österreich (2009), Bezirksprofile 2008, Arbeitsmarktbezirk Graz, Grafisches Informationssystem.

AMS Österreich (2009b), Bezirksprofile 2008, Arbeitsmarktbezirk Linz, Grafisches Informationssystem.

AMS Österreich (2009c), Geschäftsbericht 2008.

AMS Österreich (2009d), Arbeitsmarktdaten Gesamtübersicht Juni 2009.

AMS Steiermark (2008), Arbeitsprogramm 2008.

AMS Wien (2006), Integrative Lehrausbildung.

AMS Wien (2009), Geschäftsbericht 2008.

ARGE Köln (o.J.), Integrationsprogramm 2008 (o.O.). Online unter: http://www.arge-sgb2.de/lang_de/nn_298946/Argen/ArgeKoeln/DE/Presse/Veroeffentlichungen/2008/Integrationsprogramm_202008,templateId=raw,property=publicationFile.pdf.

ARGE München (2008), Pressemitteilung vom 25. Februar 2008. Online unter: http://www.muenchen.de/cms/prod1/mde/_de/rubriken/Rathaus/85_soz/03a_arge/veroeffentlichungen/jahresbilanzen/PM_Nr2_Jahresbilanz_2007_250208.pdf

ARGE München (o.J.), Arbeitsmarktprogramm 2008. Online unter: http://www.muenchen.de/cms/prod1/mde/_de/rubriken/Rathaus/85_soz/03a_arge/veroeffentlichungen/arbeitsmarktprogramm/Arbeitsmarktprogramm_2008.pdf.

Aumayer C. et al. (2008), Wirtschaftsbericht Graz 2007. Bericht von Joanneum Research und Convelop im Auftrag der Stadt Graz, Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung.

BA (2007), Profiling und Betreuungsstufen SGB II. Arbeitshilfe zur fachlichen Unterstützung und Umsetzung in VerBIS 2.71. o.O.

BA (2008), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht. Dezember und das Jahr 2008, Nürnberg. Online unter: http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/monat/200812.pdf.

BA (2009a), Merkblatt für Arbeitslose. Online unter: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-f-Arbeitslose.pdf.

BA (2009b), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht April 2009, Nürnberg.

BA (o.J.), Wichtige statistische Hinweise zur Interpretation. Online unter: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/interpretation.html

Bach H.-U. et al. (2009), Der deutsche Arbeitsmarkt – Entwicklung und Perspektiven. In: Möller J. und Walwei U. (Hg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, IAB-Bibliothek 314, Nürnberg.

Bendel-Claus J. und U. Kress (2009), Chronik der Arbeitsmarktpolitik 2005 – 2008. In: Möller J. und Walwei U. (Hg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek 314. Nürnberg.

Berking H. und M. Löw (Hg.) (2005), Die Wirklichkeit der Städte, Soziale Welt, Sonderband 16.

Bernhard Sarah et al. (2008), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. IAB-Forschungsbericht 2/2008.

BM für Bildung und Forschung (2007), Vertiefender Vergleich der Schulsysteme ausgewählter PISA-Teilnehmerstaaten. In: Bildungsforschung Band 2.

BMAS (2007), Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Online unter: http://www.esf.de/portal/generator/1406/property=data/op__bund.pdf

BMASK (2009), Arbeitsmarktlage im Juli 2009.

BMWA (2005), Basic Information Report Austria; Institutions, Procedures, Measures.

BMWA (2006), Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik an das AMS.

BMWA (2008), Arbeitsmarktpolitik in Österreich im Jahr 2007.

Boos K. und W. van Oorshot (1999), Disability Policies in Europe: The Netherlands; in: Paper written for the Third Workshop of the VOCREHAB network on vocational rehabilitation of unemployed disabled people, Tilburg Institute for Social Security Research.

Bothfeld S. (2007), Labour Market Institutions in Germany: Current Status and Ongoing Reforms. WSI-Discussion Paper No. 152. April 2007.

Bruttel O. (2005), Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsvermittlung: Erfahrungen aus Australien, den Niederlanden und Großbritannien. In: ZAF Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 1/2005, S: 7-29.

Clusius College (o.J.), Inovierende Ausbildung in Holland.

Collewet M. und K. Zandvliet (2008), The new system to follow up the unemployed. Statement and comments.

Dauth W., F. Hirschenauer und F. Rüb (2008), Neue Typisierung regionaler Arbeitsmärkte. Damit Äpfel nicht mit Birnen verglichen werden... IAB-Kurzbericht 15/2008.

Dauth W., F. Hirschenauer und F. Rüb (2008), Vergleichstypen 2008. Neufassung der SGB-III-Typisierung. In: IAB-Forschungsbericht 8/2008.

De Graaf-Zijl M., A. Heyma und T. de Hoop (2006), Van bijstand naar werk in Amsterdam, Effectiviteit van reïntegratietrajecten voor bijstandsgerechtigden in de periode 2001-2004. In: SEO economisch onderzoek, SEO-rapport 903.

Dienst Onderzoek en Statistiek (2008), City of Amsterdam, Research and Statistics, Labour and Income.

Dienst Werk en Inkomen (2008), Werk en Inkomen. Gemeente Amsterdam.

Dienst Werk en Inkomen (2008a), ff werken Nieuw West.

DWI, Dienst Werk en Inkomen (2009), Een eigen re-integratiebedrijf voor de gemeente Amsterdam.

EC (2007), Zustand der europäischen Städte. Zusammenfassender Bericht.

EEO – European Employment Observatory (2005), MISEP, Basic Information Report, The Netherlands.

Feuerstein G. (1998), Die Bewährungsprobe des Arbeitsmarktservices. In: Kohl, A.; Österreichisches Jahrbuch für Politik 1997; S. 515 ff., Wien-1998.

Fink M. (2006), Zwischen „Beschäftigungsrekord“ und „Rekordarbeitslosigkeit“: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik unter Schwarz-Blau/Orange. In: E. Tálos (Hg.), Schwarz-Blau, Eine Bilanz. LIT Verlag, Wien.

Florida R. (2005), Cities and the Creative Class. New York.

Gemeente Amsterdam (2006), Gemeenteblad B&W-besluit, Onderwerp: Vergoedingsbeleid maatschappelijke-activeringsplaatsen en participatieplaatsen.

Gemeente Amsterdam (2007), Meerjarenbeleidsplan Participatie 2008-2011.

Gemeente Amsterdam (2008), Voortgangsrapportage Werplan Inburgering (vierde kwartaal 2008).

Gemeente Amsterdam (2009), Meerjarenbeleidsplan Participatie 2009-2012.

Gemeente Amsterdam (2009a), Openbare aanbesteding, Taal en inburgering.

Gemeinde Wien (2009), Wien in Zahlen.

Glaeser E. L. (1996), Why Economists Still Like Cities, City Journal, Vol. 6, No. 2, S. 70-89.

Häußermann H. und J. Kemper (2005), Die soziologische Theoretisierung der Stadt und die ‚New Urban Sociology‘. In: Berking H. und M. Löw (Hg.), Die Wirklichkeit der Städte. Soziale Welt, Sonderband 16. S. 25-54.

Häußermann H. und W. Siebel. (2004), Stadtsoziologie: eine Einführung. Frankfurt am Main.

Häußermann H., M. Kronauer und W. Siebel (2004), Stadt am Rand: Armut und Ausgrenzung. In: Häußermann H., M. Kronauer und W. Siebel (Hg.), An den Rändern der Städte. Frankfurt am Main. S.7-42.

Häußermann H., M. Kronauer und W. Siebel (Hg.)(2004), An den Rändern der Städte. Frankfurt am Main.

Hofer H. und A. Weber (2006), Active Labour Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 75, 3, DIW-Berlin.

Hofer H. und R. Winter-Ebmer (2007), Regulierung am österreichischen Arbeitsmarkt. In: Eichhorst, W.; Wachstumsaspekte der Arbeitsmarktpolitik – Von den Nachbarn lernen. IZA Research Report, 13.

Hofer H., R. Winter-Ebmer und N. Graf (2009), Labour Supply Effects of a Subsidised Old-Age Part-Time Scheme in Austria. In: IZA Discussion Paper No. 4239.

IBW (2004), Österreichs Schulgovernance im internationalen Vergleich, Stand und Reformpotentiale. In: IBW-Reihe Bildung & Wirtschaft Nr. 32.

IHK Köln (2008), Industrieatlas IHK Köln 208. Köln.

Jackman R. und S. Roper (1987), Structural Unemployment, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 49, 1.

Koch S., P. Kupka und J. Steinke (2009), Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe. Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitssuchende. IAB-Bibliothek 315. Nürnberg.

Kok L., P. Hop und A. Alla (2008), Van bijstand naar werk in Amsterdam: update, Effectiviteit van re-integratietrajecten voor bijstandsgerechtigden in de periode 2001-2007. In: SEO economisch onderzoek, SEO-rapport 52/2008.

Läpple D. (2006), Städtische Arbeitswelten im Umbruch – Zwischen Wissensökonomie und Bildungsarmut. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), Das Neue Gesicht der Stadt. Strategien für die urbane Zukunft im 21. Jahrhundert, Berlin 2006, S. 19 – 35. Online unter: http://www2.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/L%C3%A4pple.pdf

Lassnigg L., A. Leitner, S. Vogtenhuber und E. Wagner (2009), Standortfaktor Qualifikation. Modul 1. Die Seite der Erwerbskräfte. Studie im Auftrag des WAFF und der AK Wien. Wien.

Layard, R. und S. Nickel (1998), Labour Market Institutions and Economic Performance. In: CEP Discussion Papers, CEPD P0407.

Leitner A., E. Wagner und P. Prenner (2007), Mismatch-Arbeitslosigkeit in Oberösterreich. Studie im Auftrag des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Wien.

Lutz H., H. Mahringer und A. Pöschl (2005), Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003. WIFO Forschungsbericht.

Magistrat Linz (2008), Linz in Zahlen 2007/08.

Magistrat Wien (2009), Wien in Zahlen 2009.

MAGS (2008), Europäischer Sozialfonds. Operationelles Programm zur Umsetzung in Nordrhein-Westfalen in der Förderphase 2007 bis 2013. Online unter: http://www.arbeitsmarkt.nrw.de/esf/material/esf-op2007-2013.pdf.

Maier G. und F. Tödtling (1996), Regional- und Stadtökonomik 2. Wien, New York.

Martin, J.P. (2000), What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries' Experiences. In: OECD Economic Studies 30/2001/I.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2008), Europäischer Sozialfonds. Operationelles Programm zur Umsetzung in Nordrhein-Westfalen in der Förderphase 2007 bis 2013. Online unter: http://www.arbeitsmarkt.nrw.de/esf/material/esf-op2007-2013.pdf

Ministry for Economic Affairs/Ministerie van Economische Zaken (2005), National Reform Programme for the Netherlands 2005 – 2008, in cooperation with the Ministry of Finance, the Ministry of Social Affairs and Employment and the Ministry of Foreign Affairs.

MISSOC (2007), MISSOC Info 1/2007: Entwicklung der sozialen Sicherung in 2006, Niederlande.

Mohr G. (2001), Langzeiterwerbslosigkeit. In: Zempel J., J. Bacher und K. Moser (Hg.), Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen, Opladen, S.111-131.

Möller J. und U. Walwei (Hg.) (2009), Handbuch Arbeitsmarkt 2009. IAB-Bibliothek 314. Nürnberg.

Münchner Merkur tz (Hg.) (2008), Wirtschaftsraum München – Oberbayern 2008/2009.

Obinger H. und E. Tálos (2006), Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. VS Verlag für Sozialwissenschaften-Wiesbaden.

Ochs P. et al. (2006), Organisatorischer Umbau der Bundesagentur für Arbeit. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 2. Evaluationsbericht 2006. Saarbrücken.

OECD (2007), Education at a glance 2007. Paris.

OECD (2007a), Sickness and Disability Schemes in the Netherlands, Country memo as a background paper for the OECD Disability Review.

OECD (2008), Economic Survey, Netherlands.

OECD (2008a), Jobs for Immigrants. Volume 2. Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal.

OECD (2008b), Jobs for Youth, Netherlands.

Petring A. (2006), Niederlande. In: W. Merkel et al., Die Reformfähigkeit der Sozialdemokratie, Herausforderung und Bilanz der Regierungspolitik in Westeuropa. Verlag für Sozialwissenschaften, S. 238-314.

Referat für Arbeit und Wirtschaft, Landeshauptstadt München (2003): Ausbildung und Leben in München. Studie über die Lebenssituation der von außerhalb Oberbayerns zur Berufsausbildung nach München kommenden Jugendlichen.

Referat für Arbeit und Wirtschaft, Landeshauptstadt München (2007): Berufliche Erstausbildung in München. Bestandsaufnahme, Analyse, Perspektiven. Fortschreibung 2006. München.

Referat für Arbeit und Wirtschaft, Landeshauptstadt München (2008a), Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung in München. Projekte-Handbuch 2008. München. Online unter: http://www.wirtschaft-muenchen.de/publikationen/pdfs/mbq-phb08-1.pdf

Referat für Arbeit und Wirtschaft, Landeshauptstadt München (2008b): Dokumentation der 1. Vollversammlung des MBQ-Verbundprojekts „Stark im Verbund – Erfolg versprechende Wege in der Münchner Beschäftigungspolitik“. München.

Referat für Arbeit und Wirtschaft, Landeshauptstadt München (2009), Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung in München. Projekte-Handbuch 2009.

München. Online unter: http://www.wirtschaft-muenchen.de/publikationen/pdfs/Gesamtdokument%202010.pdf

Rekenkamer Amsterdam (2007), Re-integratie Begeleiding van bijstand naar werk.

Risseeuw, P. und J. Theeuwes (2009), De Amsterdamse arbeidsmarkt en de recessie. SEO rapport, 2009-22. SEO Economisch Onderzoek: Amsterdam.

Sproß C. und K. Lang (2008), Länderspezifische Ausgestaltung von Aktivierungspolitiken. In: IAB-Forschungsbericht 9/2008.

Stadt Köln (2008), Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht 2008. Online unter: http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf80/arbeitsmarktbericht-2008.pdf

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2009), Arbeitsmarkt in Zahlen, Kreisreport April 2009

Statistik Köln (Amt für Stadtentwicklung und Statistik) (2008), Statistisches Jahrbuch 2007. Kölner Statistische Nachrichten. 1/2008. Köln.

STMAS (2008), Fördermöglichkeiten aus dem Arbeitsmarktfonds. Ein Leitfaden. Online unter: http://www.stmas.bayern.de/arbeit/fonds/amf-lf08.pdf.

STMAS (2009), Fördermöglichkeiten aus dem Arbeitsmarktfonds. Ein Leitfaden. Online unter: http://www.sozialministerium.bayern.de/arbeit/fonds/amf-leitfaden09.pdf.

STMAS (o.J.), Zukunft in Bayern - Europäischer Sozialfonds. Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung Bayern 2007 – 2013. Online unter: http://www.stmas.bayern.de/arbeit/esf2007-2013/programm07-13.pdf.

Stutzer A. und R. Lalive (2002), Soziale Arbeitsnorm und Arbeitslosigkeit in der Schweiz, Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik. Online unter http://www.sjes.ch/papers/2002-III-4.pdf.

Tálos E. (1997), Sozialpartnerschaft. Kooperation – Konzertierung – politische Regulierung. In: Dachs, H. et al. (Hg.), Handbuch des politischen Systems Österreichs. Die zweite Republik. Manz-Wien.

Tálos E. (1997a), Sozialpolitik. In: Dachs, H. et al. (Hg.), Handbuch des politischen Systems Österreichs. Die zweite Republik. Manz-Wien.

Tergeist P. and D. Grubb (2006), Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom. In: OECD Social Employment and Migration Working Papers, 42, OECD-Paris.

van Berkel R. (2008), Implementing activation: creating new services, new service provision models, new organizations; Paper for the conference '"Activation" policies on the fringes of society: a challenge for European welfare states', Utrecht University, Utrecht School of Governance.

van Ham T. (o.J.), Mediation on the basis of competencies offers new opportunities. Online unter:

http://www.cinop.nl/projecten/euroguidance/docs/Career_Guidance_in_%20the_Netherlands/3-4_Mediation_on_the_basis_of_competencies_offers_new_opportunities.pdf.

van Oorschot W. (2000), Labour Market Participation in the Netherlands, Trends, Policies and Outcomes; Working Paper, Tilburg University.

Walwei, U. (1996), Improving Job-Matching Through Placement Services. In: G. Schmid, International Handbook of Labour Market Policy, Edward Elgar-Cheltenham.

Weise F.-J., H. Alt und R. Becker (2009), Gut gerüstet. Fundamente und Perspektiven einer modernen Arbeitsmarktpolitik. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Werner K. (2002), Arbeitsvermittlung. Spielräume für den Abbau der Arbeitslosigkeit in der Flaute. IAB Kurzbericht 6/2002.

Wiemer Salverda (1999), Niederländische Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl gering qualifizierter Arbeitsplätze. In: Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten in Deutschland vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Frankreich, den Niederlanden und Schweden, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Bonn 1999.

Wilthagen T. (1998), Flexicurity: A New Pardigm for Labour Market Policy Reform. Working Paper for the TSER-project „Social Integration by Transitional Labour Markets", coordinated by Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Research Unit Labour Market Policy and Employment, Flexicurity Research Programme FXPaper Nr. 1.

Wilthagen T. and F. Tros (2004), The Concept of „Flexicurity“. A new approach to regulating employment and labour markets. In: Transfer, European Review of Labour and Research, Vol. 10, No. 2, 2004.

Online-Quellen:

http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/member-states-2008-2010-reports/Nationales%20Reformprogramm_Deutschland_2008-2010.pdf: NRP Deutschland

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/: EUROSTAT

http://www.arbeitsagentur.de/: Bundesagentur für Arbeit

http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/e.html: Statistik-Service der BA

http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg07-118.html: Bundes-verfassungsgericht:

Abkürzungsverzeichnis

ABM: Arbeitsbeschaffungsmaßnahme

ABW: Algemene bijstandswet

ALG: Arbeitslosengeld

AMF: Arbeitsmarktfonds

AMFG: Arbeitsmarktförderungsgesetz

AMP: Arbeitsmarktpolitik

AMSG: Arbeitsmarktservicegesetz

ARGE: Arbeitsgemeinschaft (gemeinsame Einrichtung einer Kommune und der Agentur für Arbeit zur Betreuung der GrundsicherungsempfängerInnen)

BA: Bundesagentur für Arbeit

BBL: beroeps begeleidende leerweg

BOL: beroeps opleidende leerweg

BIP: Bruttoinlandsprodukt

BMAS: Deutsches Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BRP: Bruttoregionalprodukt

CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek

CWI: Centrale Organisatie Werk en Inkomen

Dienst O+S: Dienst Onderzoek en Statistiek

DMO: Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

DWI: Dienst Werk en Inkomen

EEA: Experiment Additionele Arbeid

EGZ: Eingliederungszuschuss

EQ: Eingliederungsquote (Indikator der deutschen Eingliederungsbilanzen; Anteil jener MaßnahmeteilnehmerInnen, die sechs Monate nach Teilnahmeende in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind)

ESF: Europäischer Sozialfonds

G.I.B.: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

gT: geteilte Trägerschaft (zur Betreuung der Grundsicherungsempfänger)

IAB: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

I/D: Instrom/Doorstrom

JWG: Jeugdwerkgarantieplan

MAP: Maatschappelijke activeringsplaatsen

MAW: Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante

MBQ: Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm

Mio.: Millionen

Mrd.: Milliarden

n.v.: nicht verfügbar

NRP: Nationales Reformprogramm

NRW: Nordrhein-Westfalen

PAO: Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs

PES: Public Employment Services

rd.: rund

RIB: Re-integratiebedrijven

ROC: Amsterdam Regional Community College

RV: Regierungsvorlage

SAP: Sociale activeringsplaatsen

SGB II: Sozialgesetzbuch Zweites Buch: Grundsicherung für Arbeitssuchende

SGB III: Sozialgesetzbuch Drittes Buch: Arbeitsförderung

sog.: sogenannt

Sten. Prot.: Stenografisches Protokoll

STMAS: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

SUWI: Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen

U25: Unter-25-Jährige

v.a.: vor allem

UWV: Uitvoeringsinstitut Werknemersverzekeringen

WI: Wet inburgering

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

WIW: Wet Inschakeling Werkzoekenden

WW: Werkloosheidswet

WWB: Wet Werk en Bijstand (Sozialhilfegesetz)

zkT: zugelassener kommunaler Träger (zur Betreuung der Grundsicherungsempfänger)

Anhang

Informations- und Datenmaterial, das im Rahmen des vorliegenden Studienprojektes und insbesondere im Zusammenhang mit der Darstellung der ‚Good practice' Beispiele verwendet wurde, Kontaktadressen der Ansprechpartner sowie Definitionen zu den verwendeten Vergleichsindikatoren liegen in Form eines externen Anhangs vor.

Authors: Nikolaus Graf, Helmut Hofer, Uli Schuh, Elfriede Wagner

Title: Arbeitsmarktpolitik europäischer Großstädte im Vergleich

Projektbericht/Research Report

© 2010 AMS