

# Weiterentwicklung der Arbeitsmarktreform nach der Agenda 2010

Prof. Dr. h.c. Peter Hartz

Nach der Reform ist vor der Reform

Das Ende der Langzeitarbeitslosigkeit

Eine Perspektive für junge Arbeitslose

Deutsch-Französisches Projekt  
als Chance für Europa

Bundespressekonferenz Berlin  
Dienstag, 09. Mai 2017

[www.shsfoundation.de](http://www.shsfoundation.de)

## Nach der Reform ist vor der Reform

Die Arbeitsmarktreform der Agenda 2010 <sup>1)</sup> war ein Erfolg, gemessen an ihren Zielen. Die Bewältigung der Massenarbeitslosigkeit ist gelungen. Nach der Einführung moderner Steuerung und effizienter Prozesse in der Arbeitsverwaltung, der Umstrukturierung der Versicherungsleistung und der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes können wir feststellen: Ziel erreicht. Wenn auch mit zeitlicher Verzögerung ist die Zahl der Arbeitslosen halbiert, die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt worden.

Der Erfolg hat seinen Preis. Die kürzere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, der drohende Übertritt in die Grundsicherung, der Druck zur Annahme flexibler Beschäftigungsformen gehen zwar mit einer schnelleren Beschäftigungsaufnahme einher, jedoch häufig im Niedriglohnsektor. Für jeden vierten Beschäftigten, der heute seine Arbeit verliert, geht der Weg direkt in die Grundsicherung. Fachleute kommen daher zu der Feststellung, dass die Arbeitslosenversicherung, eine zentrale und unverzichtbare Säule unseres sozialen Sicherungssystems, zunehmend erodiert. Zugleich ist das Ausmaß an existenzieller Unsicherheit und emotionaler Belastung der betroffenen Menschen nicht zu unterschätzen.

Die Arbeitsmarktpolitik ist wieder in den Fokus der Politik geraten. Das ist zu begrüßen. Die soziale und gesellschaftspolitische Flanke der Arbeitsmarktpolitik muss in den Blick genommen werden. Dazu zählt die intensive Auseinandersetzung mit dem Problem der Langzeitarbeitslosigkeit und der Jugendarbeitslosigkeit.

Können wir uns damit abfinden, dass inzwischen stabil etwa eine Million erwerbsfähige Menschen langzeitarbeitslos ist, dass sie also über eine lange Zeitspanne vom Arbeitsleben ausgeschlossen bleiben? Dass wir zwar eine vergleichsweise geringe Quote, aber immer noch eine beträchtliche Größenordnung von mehr als einer Viertel Million arbeitsloser Jugendlicher haben?

Persönlich kommt der Antrieb, erneut in der arbeitsmarktpolitischen Debatte Position zu beziehen, aus den selben Quellen wie bereits vor 15 Jahren. Es ist die in Artikel 1 des Grundgesetzes verankerte Unantastbarkeit der Würde des Menschen. Es ist die Erfahrung, dass Unternehmen die soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst in

schwierigen Zeiten wahrnehmen können, indem sie mit intelligenten personalpolitischen Konzepten die Beschäftigung sichern. Es ist die Überzeugung, dass die Würde des Menschen eher durch existenzsichernde Arbeit gewahrt werden kann als durch prekäre Transferleistungen in der Arbeitslosigkeit.

Vor diesem Hintergrund sind unsere Aktivitäten der letzten Jahre einzuordnen. Es beginnt im Jahre 2007 mit einem ersten Konzeptvorschlag zur Langzeitarbeitslosigkeit, erstellt von einer Arbeitsgruppe bei der gemeinnützigen Stiftung „SHS Foundation“. Seither wurde im Austausch mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Arbeitsverwaltung und unter Mitwirkung von Arbeitslosen das „Minipreneure“-Konzept mit seinen Tools entwickelt, erprobt und zur Anwendungsreife gebracht.<sup>2)</sup>

Es bedurfte operativer Lösungen auf einer breiten Basis, die den gesamten europäischen Raum abdecken. Um Mitstreiter zu gewinnen und die Ideen im Detail vorzustellen und zu diskutieren, organisierten wir im Juni 2014 den ersten „Operativen Kongress zu Lösung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa“ in Saarbrücken.<sup>3)</sup>

Für Frankreich erstellten wir mit dem Think Tank „En temps réel“ ein Konzept zum Schwerpunkt Jugendarbeitslosigkeit.<sup>4)</sup>

Wir sind überzeugt, dass wir heute in der Lage sind, auf andere Art und Weise an die Probleme der Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit heranzugehen als vor 15 Jahren.

Wir können heute mit neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und unter Nutzung informationstechnischer Systeme, mit Big Data und der Digitalisierung, alle erwerbsfähigen Menschen in Arbeit bringen. Wir können hierzu Netzwerke aufbauen, in denen arbeitslose Menschen „sich selbst zum Projekt machen“, dabei unterstützt und begleitet werden. Wir können den Zustand der Langzeitarbeitslosigkeit beenden und damit auch die bürokratischen Prozeduren der Bedürftigkeitsprüfung in der Grundsicherung. Wir können jugendliche Arbeitslose zu werthaltigen Ausbildungssuchenden machen. Wir können Impulse geben für die Menschen in Europa.

Es sind wieder unkonventionelle Ideen nötig, die einen Perspektivenwechsel auf neue Wege eröffnen. In der Verfolgung dieser Ideen geht es am Ende um nicht mehr und nicht weniger als um dieses:

- Langzeitarbeitslose stehen der Wirtschaft, Kommunen, gemeinnützigen Einrichtungen als Arbeitskräfte zur Verfügung gegen Verrechnung marktfähiger Löhne.
- Statt Alg II nach Bedürfnisprüfung erhalten sie den Mindestlohn ohne Bedürfnisprüfung.
- In der Konsequenz wird damit der zweite Arbeitsmarkt in den ersten Arbeitsmarkt integriert.
- Für Jugendliche wird das über den Eigenbedarf der Unternehmen hinausgehende Potenzial an Ausbildungsplätzen genutzt.
- Zur Finanzierung dient ein neues Zeitwertpapier, das als verbrieftes Wertpapier übertragbar und handelbar ist.

Was wir grundsätzlich dazu brauchen:

- Die politische Macht – sie ist erforderlich, um die Rahmenbedingungen zu schaffen und in die Umsetzung zu gehen.
- Die nötigen Ressourcen – sie sind in unserem reichen Land und in Europa vorhanden und müssen mobilisiert werden.
- Die Ideen und das Handwerkszeug, wie das Problem bewältigt werden kann – wir legen sie vor.

## Das Ende der Langzeitarbeitslosigkeit

Trotz vieler Bemühungen hat sich das Volumen der von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen seit vielen Jahren verfestigt. Hinter der statistischen Größe von heute knapp einer Million verbirgt sich das Schicksal der Menschen und ihrer Familien.

Aus den statistischen Analysen des IAB kennen wir die Risikomerkmale, die den Wiedereintritt in das Erwerbsleben erschweren: Es sind fehlende Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, gesundheitliche Einschränkungen, höheres Alter, begrenzte Sprachbeherrschung bei zugewanderten Menschen, Pflege und Alleinerziehung.

Eine besondere Problemlage zeigt sich bei der langen Verweildauer im Grundsicherungsbezug. Die Zahl derjenigen, die mehr als vier Jahre arbeitslos sind, macht fast ein Viertel der Langzeitarbeitslosen aus. Zum Teil bilden sich hier generationenübergreifend Erwerbslosigkeitskarrieren heraus.

Der Bezug der Grundsicherungsleistung ist indessen nicht deckungsgleich mit Langzeitarbeitslosigkeit. Inzwischen geht jeder vierte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, der seine Arbeit verliert, direkt in die Grundsicherung. Darunter finden sich Menschen, die auf Grund von Befristungen und Kurzzeitbeschäftigungen ihre Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung verlieren. Auch sind die sogenannten Aufstocker zu nennen, deren Leistung aus der Arbeitslosenversicherung zu gering ausfällt, sowie arbeitssuchende junge Menschen, die bisher noch keinen Versicherungsanspruch erworben haben.

Diese Menschen gehören nicht in die Grundsicherung mit ihren bürokratischen Prozeduren der Bedürftigkeitsprüfung, sondern in die Arbeitslosenversicherung, wie jüngst auch das ehemalige Vorstandsmitglied der BA Heinrich Alt vorgeschlagen hat.<sup>5)</sup>

## Am Kern ansetzen

Dass die Bundesagentur für Arbeit heute einen ihrer Schwerpunkte in der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit sieht, ist nur mit Nachdruck zu begrüßen. Wir wissen jedoch, dass die Bewältigung dieses Problems nicht nur eine Frage der Weiterbildung oder der Intensivierung der Vermittlungsbemühungen ist. Der anhaltende Verbleib in Erwerbslosigkeit ist ja mehr als nur ein permanentes Mismatch von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt. Es ist im Zusammenhang und in Folge der Spannungen und emotionalen Belastungen, der finanziellen Krisen und der gesundheitlichen Probleme der betroffenen Menschen auch ein Prozess der Persönlichkeitsentwicklung mit negativen Vorzeichen und der Desintegration im sozialen Leben.

Wir wissen, dass der andauernde Misserfolg bei der Arbeitssuche für diese Menschen mit Stressreaktionen einhergeht, infolge derer sich das neuronale System, das Gehirn und damit das Leben und Verhalten der Erwerbslosen an die Situation der Arbeitslosigkeit anpasst. Das kann bedeuten, dass stressbedingte Krankheiten auftreten, dass die Situation umgedeutet oder neu und eventuell fehlbewertet wird oder dass alternative Aktivitäten aufgenommen werden.

Durch neue und positive Erfahrungen können diese neuronalen Bahnungen wieder verändert werden. Verlorengegangene physische, psychische, mentale und soziale Qualitäten können auf diese Weise neu belebt werden. Wir müssen die Langzeitarbeitslosen in dieser Phase der „erlernten Unsicherheit“, abholen und revitalisierende Erfahrungen ermöglichen.

Hierzu müssen Strukturen und Prozesse geschaffen werden, in denen auf die vielfältigen individuellen Problemlagen adäquat eingegangen wird. Auch müssen wir beide Seiten des Arbeitsmarktes ins Auge fassen, die Arbeitssuchenden wie auch die Arbeitgeber in der privaten Wirtschaft, in den Kommunen und den sozialen Einrichtungen. Wir müssen Anreize schaffen, um den langzeitarbeitslosen Menschen die verschlossene Tür in die Erwerbstätigkeit wieder zu öffnen, in kleinen Schritten und zu einem auskömmlichen Einkommen.

## **Die Idee: Das Minipreneure-Konzept<sup>6)</sup>**

Wir bilden an jedem Standort ein „Netzwerk der Minipreneure“. Dort erfahren Langzeitarbeitslose in Gruppen zu ca. 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine intensive Betreuung durch einen A-Trainer des Netzwerks oder von einem Berater des Jobcenters.

In angeleiteter Selbsthilfe und gegenseitiger Unterstützung der Gruppe erhalten sie durch einen strukturierten Prozess Angebote, die ihnen behilflich sein werden, persönliche und gesundheitliche Probleme zu bewältigen, Interessen und Talente zu entdecken, Beschäftigungs- und Erwerbchancen aufzuspüren und realistische Pläne zu entwickeln und umzusetzen. Das Ziel ist die Entwicklung einer neuen Erwerbsperspektive und die Vermittlung in den Arbeitsmarkt der Privatwirtschaft, der sozialen Einrichtungen und der Kommunen oder die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit. Mit dem Übertritt in das „Minipreneure-Netzwerk“ wechselt der Langzeitarbeitslose in den Mindestlohn. Die Aufnahme einer Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt sollte für den Arbeitgeber zu einem marktfähigen Arbeitslohn erfolgen, der mit dem aus öffentlichen Mitteln garantierten Mindestlohn verrechnet wird.

Die Frage nach der Wettbewerbsverzerrung erübrigt sich, da es den Unternehmen, insbesondere Klein- und Mittelunternehmen und Handwerksbetrieben offen steht, Minipreneure zu diesen Bedingungen zu beschäftigen.

## **Der integrative Ansatz**

Was ist nun das Besondere am „Konzept Minipreneure“. Zum einen ist es der Netzwerkcharakter, der die Bewältigung des individuellen Schicksals als sozialen Prozess begreift und organisiert. Das Minipreneure-Konzept unterzieht die komplexe Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit einer koordinierten und interdisziplinären Betrachtung. Im Zentrum steht das Individuum in seinem sozialen Kontext und lebensgeschichtlichen Kontinuum. Das Konzept setzt die Freiwilligkeit und das ehrliche Interesse des Einzelnen voraus und verzichtet auf jede Art von Zwang zur Teilnahme.

Minipreneur ist jemand, der sein Leben selbst in die Hand nimmt, „sich selbst zum Projekt“ macht, der klein anfängt, mit Hilfe anderer eine Perspektive für neue Arbeit bekommt und auch bereit ist, andere bei ihren Bemühungen um einen Neuanfang zu unterstützen.

Dem Konzept liegt ein Ansatz zu Grunde, mit dem der mehrperspektivische Anspruch in der Auseinandersetzung mit der Langzeitarbeitslosigkeit eingelöst wird. Die Perspektiven, die für das Programm erschlossen werden, betreffen die biomedizinische Seite der Problematik, beziehen die psychologischen, soziologischen, ökologischen und ethischen Aspekte mit ein und nehmen die wirtschaftlichen, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Dimensionen in den Blick.

Das Minipreneure-Programm ist ein strukturierter Lern- und Entwicklungsprozess aus Experten-gestützten Prozesselementen in Verbindung mit Selbsthilfe-Aktivitäten. Es erfordert spezifische, aber zusammenwirkende Lernvorgänge und Lernmethoden.

Der Prozess beginnt mit der Gruppen- und Persönlichkeitsbildung. Er setzt sich fort über das Gesundheitscoaching, die Talentdiagnostik, den Beschäftigungsradar und den Polylog. Am Ende steht ein persönlicher Entwicklungsplan.

Prozess und Methoden der Netzwerkarbeit der Minipreneure-Gruppen werden in einem Franchise-Verfahren vorgegeben, das für Weiterentwicklung und Qualitätssicherung sorgt.

## **Das Gesundheitscoaching**

Die Gesundheit von Langzeitarbeitslosen ist häufig in vielerlei Hinsicht beeinträchtigt. Um die Voraussetzung für den Wiedereintritt in das Erwerbsleben zu verbessern, muss der gesundheitlichen Verfassung ein besonderes Augenmerk gelten. Zur Diagnose und Stabilisierung der gesundheitlichen Situation wird daher nach der Gruppenbildung ein individuelles Gesundheitscoaching angeboten. Grundlagen bilden wissenschaftliche Erkenntnisse aus den Bereichen der Medizin, der Neurobiologie, Psychologie und integrativen Therapie.



Das Angebot des Gesundheitscoachings umfasst ein „Bündel von Maßnahmen“, das individuell zugeschnitten wird, um subjektiv erlebte Vitalität, Frische und objektiv feststellbare Leistungsfähigkeit zu fördern und zu steigern. Ziel ist es, gesundheitliche Risiken im eigenen Verhalten, im Umfeld und in der aktuellen Lebenssituation zu erkennen und einen Zugang zu selbstbestimmter, gesundheitsbewusster Lebensführung zu finden.

## **Die Talentdiagnose**

Jeder Mensch hat Talente!

Unsere Lösung besteht darin, die Talente der Menschen so zu fördern, dass sie in die Lage versetzt werden, eine Arbeitsleistung anzubieten, die auf dem Markt gefragt ist. Um das zu erreichen, wird zunächst eine Talentdiagnostik durchgeführt, die es ermöglicht, nicht nur offensichtliche Qualifikationen und Kompetenzen, sondern auch verborgene Begabungen zu Tage zu befördern.

Ziel der Talentdiagnostik ist es, für den Einzelnen eine konkrete und verbindliche berufliche Perspektive zu entwickeln. Die erste Herausforderung bei der Definition des Ziels ist, sowohl die besonderen Potenziale und Ressourcen, das Können und Wollen des Einzelnen als auch die Realität des Marktes zu berücksichtigen. Talent soll nicht auf eine abstrakte Möglichkeit, sondern auf eine konkrete Erwerbsperspektive hinweisen. Dazu werden die Prozesse der Talentdiagnostik und des Beschäftigungsradars eng miteinander verzahnt. Talent benötigt konkrete Verwirklichungschancen auf dem Markt.

Eine Herausforderung bei der Festlegung des Zieles ist, dass die Ressourcen für Maßnahmen zur Erreichung des Ziels begrenzt sind. Es macht nur Sinn, solche beruflichen Ziele festzulegen, die realistischer Weise mit den verfügbaren Ressourcen des Einzelnen sowie der ihn unterstützenden Menschen und Institutionen erreicht werden können. Benötigt wird nicht nur ein für alle Beteiligten attraktives Ziel, sondern auch ein realistischer Plan.

Das Know How, die Methoden und Technologien als auch die Experten, die die Talentdiagnostik durchführen können, sind heute verfügbar. Die einzelnen Prozessschritte sind in verschiedenen Zusammenhängen und Pilotprojekten getestet worden und können nun zum Einsatz kommen, um das

Problem der Langzeitarbeitslosigkeit zu lösen und das vorhandene Talent zur Entfaltung zu bringen.

Der Prozess der Talentdiagnostik umfasst mehrere Schritte: Nach einer standardisierten Erfassung sämtlicher im Lebenslauf enthaltenen formellen Qualifikationen und Erfahrungen wird in einem kreativen Prozess ein Lebensportrait erstellt. Diesem können zentrale Hinweise auf Talente entnommen werden, die sich in der Lebensgeschichte bereits gezeigt haben, aber den Teilnehmern häufig nicht als solche bewusst sind. Des Weiteren erfolgt eine genaue Analyse der heute verfügbaren Ressourcen, Entwicklungspotenziale und der hemmenden Faktoren, die in der Person oder in ihrem sozialen Umfeld begründet sind. In standardisierten IT-gestützten Talenttests werden die kognitiven Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale und Interessen mit realen Anforderungsprofilen von Unternehmen abgeglichen. Weiterhin werden zur Ableitung geeigneter Unterstützungs- und Entwicklungsmaßnahmen motivationale, emotionale und die Handlungssteuerung betreffende Aspekte erfasst, die entscheidend dafür sind, ob eine Person den Prozess der beruflichen Neuorientierung erfolgreich absolvieren wird.

## **Das Beschäftigungsradar**

Mit Hilfe des Beschäftigungsradars wird vorhandenes und neues Beschäftigungspotenzial bis auf Ortsteilebene bzw. Stadtteilebene identifiziert, definiert und lokalisiert. Die gewonnenen Informationen werden so aufbereitet, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Verbindung mit der Talentdiagnose sehr detaillierte Hinweise auf konkretes Beschäftigungspotenzial erhalten können. Dazu werden zwei Strategien verfolgt:

Die erste Strategie ist darauf fokussiert, Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb bestehender Arbeitsplatzstrukturen zu lokalisieren. Dies sind einerseits bekannte offene Stellen, die z.B. über Bundesagentur, Internetportale und Zeitungen veröffentlicht werden. Die hier gefundenen Stellenanzeigen werden analysiert und so strukturiert, dass sie mit den Ergebnissen der Talentdiagnostik abgeglichen werden können. Andererseits sind es Stellen, die nicht öffentlich ausgeschrieben sind, aber im Rahmen einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit identifiziert werden.

Mit der zweiten Strategie können bislang unbekannte Beschäftigungspotenziale z.B. im Bereich der neuen trendbasierten Jobs und Dienstleistungen entdeckt werden. Es handelt sich also um noch nicht erschlossene unternehmerische Möglichkeiten. Durch pro-aktives Vorgehen werden Bedürfnisse bedient, die zuvor noch nicht vom Markt entdeckt worden sind.

Ausgangspunkte für die Kreation solcher innovativen Dienstleistungen und Güter können die Beschäftigung mit technologischen Entwicklungen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trends, Werten sowie Lifestyle-Modellen bilden. Gemeinsam mit Trendforschern wurden 150 innovative Dienstleistungsideen entwickelt. Um Synergieeffekte zu nutzen, werden diese Geschäftsideen in sieben Jobfamilien zusammengefasst, die gleichzeitig sieben Zukunftsmärkte repräsentieren.

Diese neu entwickelten Dienstleistungsideen sollen lokal relevant und realisierbar sein. Um echte Erfolgchancen zu haben, ist eine detaillierte Marktuntersuchung im geografischen Umfeld des zukünftigen Kleinunternehmers nötig. Mit dem Beschäftigungsradar wird sichergestellt, dass aus einer anfänglichen Geschäftsidee ein Job mit einem tragfähigen Einkommen für einen Arbeitsuchenden werden kann.

## **Polylog – Ort des Austausches und des wechselseitigen Lernens**

Die zentrale Idee des Polylogs als „vielstimmiger Austausch von unterschiedlichen Menschen über komplexe Wirklichkeit“ (Petzold), wird zur Grundlage der Gruppenaktivitäten im gemeinsamen Minipreneure-Prozess. Die „Expertenschaft aller Beteiligten“, ihre Ideen und Kenntnisse, werden genutzt, um Bisheriges zu überschreiten und Neues zu ermöglichen.

Dazu werden Methoden aus dem Selbsthilfe-Bereich eingesetzt, etwa die Arbeitsregeln für Wechselseitige Hilfe und Voneinander-Lernen. Ziel ist es, Wege kreativen und innovativen Denkens und Gefühle der Selbstsicherheit, Zuversicht, des Vertrauens und der Solidarität zu entwickeln.

## **A-Trainer – (ehemalige) Arbeitslose helfen Arbeitslosen**

Wer einem Arbeitslosen helfen will, eine neue Erfahrung zu machen und damit seine bisherigen Einstellungen und Haltungen zu verändern, muss in der Lage sein, Vertrauen zu gewinnen, zu ermutigen und zu inspirieren. Es ist davon auszugehen, dass auch Arbeitslose am besten von Personen erreicht und ermutigt werden können, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Es werden daher ehemalige Langzeitarbeitslose zu Trainern und Moderatoren für Selbsthilfegruppen der Minipreneure qualifiziert.

## **Das Umsetzungsmodell – Social Franchising**

Social Franchising nutzt die Möglichkeiten eines kommerziellen Franchisesystems zur Verbreitung und Umsetzung von Konzepten auch im Non-Profit-Bereich. Durch Social Franchising wird die Vernetzung der Arbeitssuchenden und der betreuenden Institutionen möglich. Die Bündelung der Leistungen des Konzeptes gewährleistet einen gleich bleibend hohen Qualitätsstandard und eine unbefristete Betreuung und Entlastung der Minipreneure auf lokaler Ebene.

## Eine Perspektive für junge Arbeitslose

In Europa gibt es mehr als 4 Millionen jugendliche Arbeitslose. Warum finden wir uns damit ab, wenn das Problem lösbar ist?

Deutschland kokettiert mit seiner niedrigen Quote der Jugendarbeitslosigkeit. Aber mit mehr als einer viertel Million junger Menschen ist deren Zahl größer als in Griechenland, Portugal und einigen weiteren europäischen Ländern zusammen. In absoluten Zahlen liegt Deutschland an der 5. Stelle von 28 europäischen Staaten.

Was wir brauchen, sind neue Ideen, um den jungen Menschen den Weg in das Erwerbsleben zu eröffnen und sie zu ermutigen, ihr Projekt selbst in die Hand zu nehmen.

### **Junge Arbeitslose als Lokale Marktforscher**

Mit der Integration jugendlicher Arbeitsloser in das Netzwerk der Minipreneure können wir die Voraussetzung schaffen, wie bei Langzeitarbeitslosen in einem mehrstufigen Prozess ihre Interessen, Talente und Ressourcen zu entdecken und sie dabei zu unterstützen, ihren persönlichen Einstieg in das berufliche Leben zu finden. Das speziell für sie entwickelte Programm der „Lokalen Marktforscher“ eröffnet ihnen die Möglichkeit, standortgebunden in Teilnehmergruppen voneinander zu lernen und gemeinsam durch innovative Dienstleistungen Arbeit zu schaffen. Entscheidend ist dabei das gemeinsame Finden von Lösungen und die Kollaboration bei der Aktivierung von Ressourcen in einem offenen, unkonventionellen Klima von Respekt und Wertschätzung.

Das Programm besteht aus einer Reihe von Pflichtterminen und freiwilliger, durch die Teilnehmergruppe selbst koordinierter Termine. Sie verwenden dabei das lokale Beschäftigungsradar auf Grundlage eines kostenfreien Open Source Softwarepakets. Die Teilnehmer werden in der Minipreneure Gruppe im Umgang mit der Software geschult und bei der lokalen Evaluierung von Dienstleistungsideen unterstützt. Die Ergebnisse dieser Marktfor-

schung werden mittels einer interaktiven Karte öffentlich zugänglich gemacht. Zentrale Elemente der Talentdiagnostik und des Polylog bilden die weiteren Eckpfeiler des mehrwöchigen Programmverlaufs.

Die Veröffentlichung des Open Source Softwarepakets erfolgt unter einer Lizenz, welche insbesondere garantiert, dass der Quelltext in einer für den Menschen lesbaren und verständlichen Form vorliegt, beliebig kopiert, verbreitet, genutzt und verändert, sowie in veränderter Form weitergegeben werden darf. Die Fähigkeiten und Interessen der Digital-Native-Generation kommen hier voll zur Wirkung.

## **Verbrieft Ausbildungszeit für junge Menschen**

Die Berufsausbildung in Deutschland ist europaweit auf einem hervorragenden Stand. Grundsätzlich mangelt es auch nicht an Ausbildungskapazitäten. Die Frage stellt sich, wie wir das vorhandene Potenzial noch besser nutzen können, um allen Jugendlichen die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung zu eröffnen.

Unternehmen könnten, mehr als dies heute schon geschieht, Ausbildungsplätze über den Eigenbedarf hinaus anbieten, um ihre vorhandenen Ausbildungskapazitäten besser auszulasten. Die Finanzierung ist darstellbar.

Wir schlagen hierfür ein neues Wertpapier vor, das Ausbildungs-Zeitwertpapier.<sup>7)</sup> Es ein Finanzierungs- wie auch ein Steuerungsinstrument. Zum einen deckt es bei Einlösung die Vergütung für den Auszubildenden und zum anderen die Bezahlung für das ausbildende Unternehmen. Es ist jedoch nicht nur ein Wertpapier, sondern beinhaltet auch eine Versicherungskomponente, nämlich die Zusage eines Ausbildungsplatzes. Das Steuerungselement liegt darin, dass Jugendliche mit der verbrieften Ausbildungszeit eine Nachfrage nach qualifizierten Angeboten erzeugen können.

Es geht hier um eine staatliche Aufgabe, auch im Hinblick auf die anderweitigen staatlichen Folgekosten von Arbeitslosigkeit. Die Unternehmen haben ein großes Interesse daran, dass sie Auszubildende bekommen. Mit der demografischen Entwicklung wird das in den kommenden Jahren noch ein größeres Problem werden, wobei einzelne Regionen stärker betroffen sein werden als andere. Selbst aus privaten Mitteln, sei es als Kapitalanlage oder

von Angehörigen zur Ausbildung eines Familienmitgliedes können Finanzierungsbeiträge in den Fonds aufgebracht werden, zumal wenn ein entsprechendes Modell steuerlich gefördert wird.

Der Fonds kann von einem Institut mit gutem Rating zentral verwaltet werden, sei es auf nationaler oder auf europäischer Ebene. In Frage kommt etwa die Europäische Investitionsbank, die den EU-Mitgliedsstaaten gehört und sich schon geraume Zeit mit der Frage beschäftigt, wie man mit Finanzinstrumenten die Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen kann.

Die praktischen Fragen sind nach Auskunft von Fachleuten beherrschbar. Die Abwicklung kann über lokale Banken und Sparkassen vor Ort abgewickelt werden in Form eines relativ einfachen, gängigen Finanzproduktes, das jeder kennt und versteht. Banken und Sparkassen, vertraut im Umgang mit Förderkrediten, sind ohne weiteres in der Lage, ein solches Programm operativ umzusetzen.

Die Idee des Zeitwertpapiers kann schließlich auch für andere Bereiche Anwendung finden. Der Fonds selbst verbrieft als Wertpapier nicht nur die Ausbildungszeit, sondern auch die Arbeitszeit im Vorruhestand, Pflegezeit und zusätzliche Rentenbausteine. Es ist ein transparentes, übertragbares und handelbares Wertpapier mit der Verbriefung von werthaltiger Zeit. Mit dem Familien-Zeitwertpapier könnte die Familienphase unterstützt werden, und das Ausbildungs-Zeitwertpapier für Kinder käme auf das Bildungskonto. Mit dem Zeitwertpapier lässt sich auch die Pflegezeit steuern und finanzieren, gespeist von unterschiedlichen Financiers wie Staat, Unternehmen oder privat.

Es lohnt die Auseinandersetzung darüber, was in einer modernen Volkswirtschaft lebenszeitbezogen machbar ist, damit die vorhandenen Ressourcen zielgerichtet auf die Erfordernisse und Bedürfnisse der verschiedenen Lebensphasen der Menschen gelenkt werden.

## Deutsch-Französisches Projekt als Chance für Europa

Was von den Ergebnissen und Erfahrungen der Arbeitsmarktreform in Deutschland taugt für Europa? Einiges ist übertragbar. Vieles hat sich in den letzten Jahren weiterentwickelt. Neue Forschungsergebnisse liegen vor.

Auf dieser Grundlage erarbeiteten wir mit dem französischen Think Tank „En temps réel“ ein Konzept zum Schwerpunkt Jugendarbeitslosigkeit. Das Programm steht unter der Bezeichnung „Europatriates / europatriés“.

„Europatriates / europatriés“ sind jugendliche Arbeitsuchende, die temporär eine Ausbildung oder eine Beschäftigung in einem anderen als ihrem Heimatland annehmen: ein junger Franzose, der nach Deutschland kommt; ein Deutscher, der nach Frankreich, ein Spanier, der nach Schweden geht. Sie bleiben ihrer Heimat verbunden. Sie sind Europäer.

Damit verfolgen wir das Ziel, jedem Jugendlichen in Europa eine Perspektive bei definierten Zumutbarkeitskriterien entweder als Auszubildender, gering Qualifizierter oder als Fachkraft zu geben.

In der Vorbereitungsphase werden die bereits beschriebenen Module des Minipreneure-Konzeptes eingesetzt. Mit der Talentdiagnostik wird systematisch und methodisch das Potenzial jedes einzelnen ermittelt. Dies dient als Grundlage für seinen persönlichen Entwicklungsplan.

Gerade für schwer vermittelbare und gering qualifizierte jugendliche Arbeitslose ist die Talentdiagnostik ein notwendiges und wirksames Instrument. Dabei geht es nicht um die Reparatur von Vermittlungshemmnissen. Stattdessen wird gemeinsam erarbeitet, wo seine Interessen und Stärken, seine Talente liegen und welche Vorstellungen und Wünsche er hat, sein Wollen.

In diesem Prozess kommen neben der Talentdiagnose die Komponenten Lebensporträt, Gesundheitscoaching und Polylog zum Einsatz.

Dabei werden durch die Kombination multiprofessioneller Perspektiven, eignungsdiagnostischer Ansätze und Methoden und die gemeinschaftliche Ergebnisinterpretation und Entscheidungsfindung zusätzliche Beschäftigungsoptionen erschlossen.



Mit Hilfe des Beschäftigungsradars wird vorhandenes und neues Beschäftigungspotenzial identifiziert, definiert und lokalisiert. Die gewonnenen Informationen werden so aufbereitet, dass die Teilnehmer selbst wie auch auftraggebende Unternehmen, Behörden und Trägergesellschaften detaillierte Hinweise auf konkretes Beschäftigungspotenzial entnehmen können.

Dem Weg in das europäische Aufenthaltsland wird ein kompaktes Sprachprogramm mit kulturellen, landesspezifischen und europäischen Bezügen vorgeschaltet.

Für die Ausbildung in den jeweiligen Systemen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktorganisation des Landes soll für die Unternehmen eine Kostenerstattung geleistet werden. Hierdurch lassen sich die Ausbildungsbereitschaft und die Kapazität in den Unternehmen sicherstellen.

Die vielschichtigen Aktivitäten der Begleitung und Betreuung der jugendlichen Arbeitslosen, wie sie in diesem Konzept vorgesehen sind, erfordern eine ausgereifte und vernetzte Infrastruktur. Dabei geht es nicht nur um die Weiterentwicklung und länderspezifische Adaption der Instrumente, sondern auch um die Begleitung der jungen Menschen im Integrationsprozess. Ein innovatives Modell zur europaweiten Umsetzung stellt das Social Franchising dar. Es verbindet die Zielsetzung eines Gemeinwohlvorhabens mit Regeln und Instrumenten des kommerziellen Franchisings. Es erlaubt unter zentraler Regie die Nutzung der übergreifenden Infrastruktur und gewährleistet gleichzeitig die Anpassung an die lokalen Gegebenheiten.

Die für das Europatriates-Konzept entwickelten Instrumente können durch das Franchisesystem europaweit verbreitet („Scaling-up“) und repliziert werden, unter Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Länder. Neben der Übersetzung der Instrumente in die Muttersprache der Teilnehmer müssen auch Adaptionen an die Kultur der Länder sowie deren lokale arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen erfolgen. Die kulturelle Adaption ist insbesondere im Bereich Talentdiagnostik eine notwendige Voraussetzung, um valide Ergebnisse zu erhalten. Daneben wird gewährleistet, dass durch eine übergeordnete Steuerung auf europäischer Ebene ein gleich bleibendes Qualitätsniveau garantiert wird. Im Rahmen des vorgesehenen Reportings werden die lokalen Erfahrungen an zentraler Stelle ausgewertet und fließen anschließend im Sinne eines durch Best Practice selbstlernenden Netzwerkes wieder in das System zurück.

Europatriates ist eine Weiterentwicklung der Erasmus-Programme.

Für seine Finanzierung sollten Mittel der Europäischen Kommission zur Ausbildung und Beschäftigung erschlossen werden. Eine besondere Option ist das Ausbildungs-Zeitwertpapier, dessen Fonds bei der Europäischen Investitionsbank anzusiedeln ist und allen europäischen Mitgliedsländern zur Verfügung stehen kann. Die Mittel sind beträchtlich bei einem Pilotprojekt mit 500.000 jungen Franzosen und 250.000 jungen Deutschen zum Auftakt in Europa. Pro Jugendlichen bedarf es 30.000,00 bis 40.000,00 Euro für eine seriöse, professionelle und erfolgreiche Durchführung.

Wir können mit Deutschland und Frankreich beginnen. Das Beispiel und der Erfolg werden anderen europäischen Mitgliedsstaaten Anreiz sein, sich der Initiative anzuschließen.

Gibt es ein schöneres und konkreteres Projekt mit dem neugewählten französischen Präsidenten Emmanuel Macron bei seinem Antrittsbesuch zu vereinbaren und zu starten?

Europatriates könnte die Initialzündung werden für eine neue, dringend benötigte Begeisterungswelle in Europa.

- 1 Vier Reformgesetze im Nachgang zu den Reformvorschlägen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, umgangssprachlich „Hartz I“ bis „Hartz IV“, auch wenn sie keineswegs die „1 zu 1“-Umsetzung der Reformvorschläge der Kommission darstellten. So ist die Politik den Vorschlägen der Kommission bei der Ausgestaltung der Leistungen des Arbeitslosengeldes wie der Grundsicherung und bei der organisatorischen Umgestaltung einer einheitlichen Arbeitsmarktorganisation nicht gefolgt.
- 2 Das Konzeptbuch ist erschienen unter: P. Hartz, H. G. Petzold, Wege aus der Arbeitslosigkeit. Springer VS Wiesbaden 2013 unter Mitarbeit von: Dipl. oec. Andreas Frintrup – Stuttgart, Dr. Sascha Göttling – Berlin, Dr. Thomas Heuser – Düsseldorf, Dr. Christine Kaul – Hannover, Imke Keicher – Zürich, Corinna Mühlhausen – Hamburg, Dr. Nicole Paschke – Saarbrücken, Prof. Dr. med. Jürgen Rosenberger – Beckingen (auch als E-Book bei Springer VS).
- 3 Dokumentation „Gegen Jugendarbeitslosigkeit“ zum Kongress: Zukunftsperspektiven für die Jugend in Europa, Bielefeld (AISTHESIS Verlag), Oktober 2015 (auch als E-Book im Handel).
- 4 Zu finden unter <http://www.entempsreel.com/files/cahier53.pdf> - Januar 2014.
- 5 H. Alt, Gutachten zum Reformbedarf der Grundsicherung, hrsg. Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, Potsdam-Babelsberg 2017.
- 6 Detaillierte Darstellung in P. Hartz, H.G. Petzold, Wege aus der Arbeitslosigkeit. MINIPRENEURE. Chancen um das Leben neu zu gestalten – Zur Bewältigung von Langzeitarbeitslosigkeit, Wiesbaden (Springer VS) 2014.
- 7 Vgl. hierzu die Podiumsdiskussion „Innovative Finanzierungswege“ in: Dokumentation „Gegen Jugendarbeitslosigkeit“ zum Kongress: Zukunftsperspektiven für die Jugend in Europa, AISTHESIS Verlag Bielefeld, Oktober 2015 (auch als E-Book im Handel)

**Herausgeber:**

SHS Foundation  
InnovationsCampus Saar  
Altenkesseler Str. 17/B5  
66115 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 6 81 / 9 54 49 10  
Fax: +49 (0) 6 81 / 9 54 49 55  
E-mail: [info@shsfoundation.de](mailto:info@shsfoundation.de)  
[www.shsfoundation.de](http://www.shsfoundation.de)

**Kontakt:**

Dr. Nicole Paschke, Tel. 06 81 – 9 54 49 40, E-mail: [n.paschke@shsfoundation.de](mailto:n.paschke@shsfoundation.de)  
Christine Faber, Tel. 06 81 – 9 54 49 16, E-mail: [c.faber@shsfoundation.de](mailto:c.faber@shsfoundation.de)