

Tale

Kiel, 26.01.2007

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

## **SSW im Landtag**

Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80  
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 74  
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300  
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: [landtag@ssw.de](mailto:landtag@ssw.de)

## **Langzeitarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein & Aktuelle Situation des Wirtschafts- und Arbeitsmarktes**

Langzeitarbeitslose, aber vor allem die Haltung der Mehrheit der Bundesbürger zu ihnen, gerieten durch einen Zwischenruf von Henrico Frank schlagartig ins Zentrum medialer Aufmerksamkeit. So sehen die doch alle so aus, fühlte sich der Boulevard-Leser bestätigt: unrasiert und ungepflegt. SPD-Chef Kurt Beck fand viel Zustimmung, als er das äußere Erscheinungsbild für die vergebliche Arbeitssuche verantwortlich machte. Diese Episode belegt, wie massiv Vorurteile gegenüber Langzeitarbeitslosen sind. Langzeitarbeitslose werden als Drückeberger diffamiert und als Ausnutzer einer vermeintlichen Hängematte diskreditiert.

Sicherlich hat eine Reihe von Langzeitarbeitslosen gesundheitliche Einschränkungen, die eine Vermittlung erschweren, oder ist derart verschuldet, dass sie gleich beim ersten Lohn mit Lohnpfändung rechnen müssen. Doch Langzeitarbeitslose deswegen in Bausch und Bogen zu verurteilen, ist grundfalsch. Vielleicht ist es auch nur ein Vorwand, um politisches Versagen zu entschuldigen.

In den letzten 20 Jahren blieb das Problem der Sockelarbeitslosigkeit



ungelöst. Weder die Betriebe noch die Arbeitsverwaltung haben Langzeitarbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren vermocht. Sie wurden stattdessen frühzeitig verrentet, in Qualifizierungsschleifen geparkt oder ganz aus der Statistik getilgt.

Zunächst zur betrieblichen Personalpolitik: Die Mehrheit der Personalchefs ist der Meinung, dass bereits derjenige, der 50 Jahre und älter ist, keine Chance auf eine Neueinstellung hat. Da mögen Qualifizierung, innere Einstellung und Einsatz des Bewerbers auch noch so gut zum betrieblichen Profil passen: er oder sie hat keine Chance. Dass man das in Dänemark völlig anders sieht und erfahrene Kollegen sogar mit großem Nachdruck zur Bewerbung ermuntert, wird hierzulande nur von Experten gewürdigt. Die Personalführung in Deutschland, da ist Schleswig-Holstein keine Ausnahme, hinkt dagegen in vielen Bereichen internationalen Erfahrungen hinterher. Das sehen wir an vielen Beispielen: zum Beispiel, wenn es um junge Frauen geht, die gut ausgebildet sind, aber nach einer kurzen Familienpause trotzdem oftmals keine Chance in ihrem alten Betrieb haben. Oder denken wir an die Weigerung vieler Großbetriebe, ihrer Ausbildungsverpflichtung nachzukommen. Die Betriebe stellen am liebsten den sprichwörtlichen jungen, allein stehenden Mann mit langer Berufserfahrung ein, der gleich vom ersten Arbeitstag an voll einsetzbar ist und am besten nichts kostet. Alle anderen haben schlechte Karten. Das ist die betriebliche Realität.

Personalentwicklung, um die richtige Qualifikation in eine angemessene betriebliche Kompetenz einzugliedern, ist für viele Betriebe immer noch ein Fremdwort. Wenn allerdings keine Alternativen bestehen, geht es dann doch. Bestes Beispiel sind einige Firmen in Flensburg, die jahrelang Probleme hatten, qualifiziertes Personal in die angeblich so abgelegene Region zu holen. Da hat man kurzerhand selbst weitergebildet: Gesellen auf entsprechende Kurse geschickt und auch den Meistern Qualifizierung angeboten. Dieser betriebliche Einfallsreichtum ist aber die Ausnahme. Andere, wie ein großer Handy-Hersteller, auch in Flensburg, verlassen sich darauf, dass sich qualifiziertes Personal schon von allein vorstellen wird. Dieses Verhalten ist nicht nur gesamtgesellschaftlich problematisch, sondern betriebswirtschaftlich kurzsichtig.

Solche Betriebe schauen sich die Bewerbungsmappen von Langzeitarbeitslosen gar nicht erst an. Sie wollen nicht qualifizieren; Neueinzustellende schon gar nicht. So wird der immer wieder angeführte Gabelstaplerführerschein, bzw. dessen Fehlen, zu einem schier unüberbrückbaren Hindernis. In Dänemark wird dem Betreffenden, wenn er in den Betrieb passt, schleunigst ein entsprechenden Kurs vermittelt. Deutsche Gewerkschaften berichten dagegen, dass in einigen Betrieben jahrelang Kollegen ohne Gabelstaplerführerschein entsprechende Arbeiten ausüben. Nur, wenn der Kontrolleur kommt, wird derjenige dann aus der



Halle geschickt. Wer also nicht einmal in Stammpersonal investiert, wird das bei Neueinstellungen erst recht nicht tun.

Das hat vielleicht auch mit einer unflexiblen Tarifpolitik zu tun. Die IG Metall will diese Ungerechtigkeiten ausräumen. Ein neuer Tarifvertrag soll helfen, dass die Arbeitnehmer nach den tatsächlich geleisteten Tätigkeiten entlohnt werden: wer also als Monteur bezahlt wird, tatsächlich aber die Baustellenaufsicht übernimmt, hat Anspruch auf eine bessere Entlohnung. Dass einige Arbeitgeber diese neuen Einstufungen umgehen wollen, in dem möglichst einfache Arbeitsplatzbeschreibungen dauerhaft festgeschrieben werden, damit dann trotzdem kein adäquater Lohn gezahlt werden muss, ist für mich nur ein weiteres Zeichen für die eben angeführte betriebliche Kurzsichtigkeit.

In diesem System haben Langzeitarbeitslose also schlechte Chancen auf innerbetriebliche Qualifikationsanstrengungen. Also muss der Staat ran. Das ist eine Binsenweisheit: wo es marktwirtschaftlich nicht klappt, ist der Staat in der Pflicht; in diesem Fall die Bundesagentur für Arbeit. Dessen Vorstandsvorsitzender, Frank Jürgen Weise, hat bei seinem Besuch in Flensburg im November bedauert, dass die Agenturen nicht über ausreichendes Personal verfügen, um Arbeitslose auch zu Hause beraten zu können. Die direkte Beratung führe seiner Meinung zu besseren Ergebnissen als die derzeitige Praxis. Gravierenden Problemen könne man nur mit einem großen Mitteleinsatz beikommen. Das weiß Weise. Umsetzen tut er diese Erkenntnisse allerdings nicht.

Dagegen zeigen die Optionskommunen, was man mit fachgerechter und engagierter Beratung erreichen kann. Dort ist man ohne jeglichen Behördenballast sehr direkt tätig geworden. Das hat zwar lange gedauert, aber die Erfolge sprechen für sich.

Dass die Arbeitsagenturen Probleme mit dieser erfolgreichen Konkurrenz haben, zeigte sich erst am Montag in Niedersachsen, wo den Kommunen systematische Zahlenmanipulation in Sachen Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit nachgesagt wurde. Individuelle Beratung ist das beste Mittel, wenn man nachhaltig die Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen möchte. Erfolgreiche Beispiele gibt es genug:

In Flensburg wurden in einem Modellprogramm mittels einer intensiven Beratung erfolgreich über 50jährige Arbeitslose auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert. Immer dann, wenn die Betroffenen die Flinte ins Korn werfen wollten, half ihnen die Unterstützung vom Coach und den übrigen Teilnehmern. Die Beratungsstellen von Frau und Beruf sind ebenfalls ein Beleg für den Erfolg individueller Betreuung. Hier gibt es mit die höchsten Vermittlungsquoten; und das nicht nur bei [einfachen Fällen].



Bei der Rückkehr in den Beruf bieten die Arbeitsagenturen nur noch Informationsveranstaltungen an. Ich bezweifle, dass diese allgemein gehaltenen Seminare einen Effekt haben. Langzeitarbeitslose benötigen besonders intensive Unterstützung. Sie haben sich oftmals nach mehreren erfolglosen Bewerbungen in ein Schneckenhaus zurückgezogen – nach dem Motto: Wenn ich mich nicht bewerbe, kann ich auch nicht mehr abgelehnt werden. Diese Abwärtsspirale sollte mit der Arbeitsmarktreformen aufgehalten werden: fordern und fördern. Wie wir wissen, ist davon nur noch das Fordern übrig geblieben.

Darüber hinaus hat die Bundesagentur in einem Rundumschlag viele eingeführte Qualifizierungsinstitutionen durch einen harten Wettbewerb ruiniert. Hinter vorgehaltener Hand fragen sich viele Vermittler, wie die neuen Anbieter den Preiskampf durchhalten wollen. Ich bedaure, dass erfolgreiche Programme, wie das Existenzgründerprogramm der WAK in Flensburg, dabei auf der Strecke bleiben.

Die Statistik der Agentur Flensburg verzeichnet einen Rückgang der Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen von Dezember 2005 auf Dezember 2006 von sage und schreibe 93%. Kein Wunder, dass die Zahl der Langzeitarbeitslosen unterdurchschnittlich gesunken ist.

Zusammen gefasst fällt mein Urteil bezüglich der Arbeitsverwaltung nicht besonders positiv aus.

Bleiben zum Schluss die Bundes- und Landesprogramme. Diese ergänzenden Programme, die unter anderem Arbeitsminister Döring mit der Intensivierung der Ein-Euro-Jobs in Aussicht stellte, sollen es also richten. Sie beheben aber keinesfalls die Grundprobleme. Auch der mehrmonatige Einsatz von Erntehelfern ist nicht der Weisheit letzter Schluss. Beide Maßnahmen richten sich nur mittelbar auf den ersten Arbeitsmarkt aus.

Es werden durch kein Landesprogramm vorhandene Qualifikationen individuell weiter entwickelt, oder eine Engpassanalyse der Bedarfe erstellt, sondern weiterhin an einer pauschalen Politik festgehalten. Da ist es wenig überraschend, dass der Kreis Segeberg bei seinem neuen Programm zur Behebung der Langzeitarbeitslosigkeit nur eine einzige Qualifikation anbietet: die zur Tagesmutter. Ein Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt sieht anders aus.

So positiv es ist, dass das Land hier Schlimmeres verhindern will, so negativ ist es, dass der große Moloch Arbeitsagentur sich eigentlich in den letzten Jahren immer noch nicht bewegt hat. Und dies bekommen vor allem die Langzeitarbeitslosen zu spüren. Hier muss die Politik ansetzen und aus den positiven Erfahrungen der Optionskommunen lernen. –Dezentralisierung– heißt hierbei das Stichwort.

