

**Arbeitsmarktpolitik zwischen
Fachkräftemangel und
Langzeitarbeitslosigkeit**

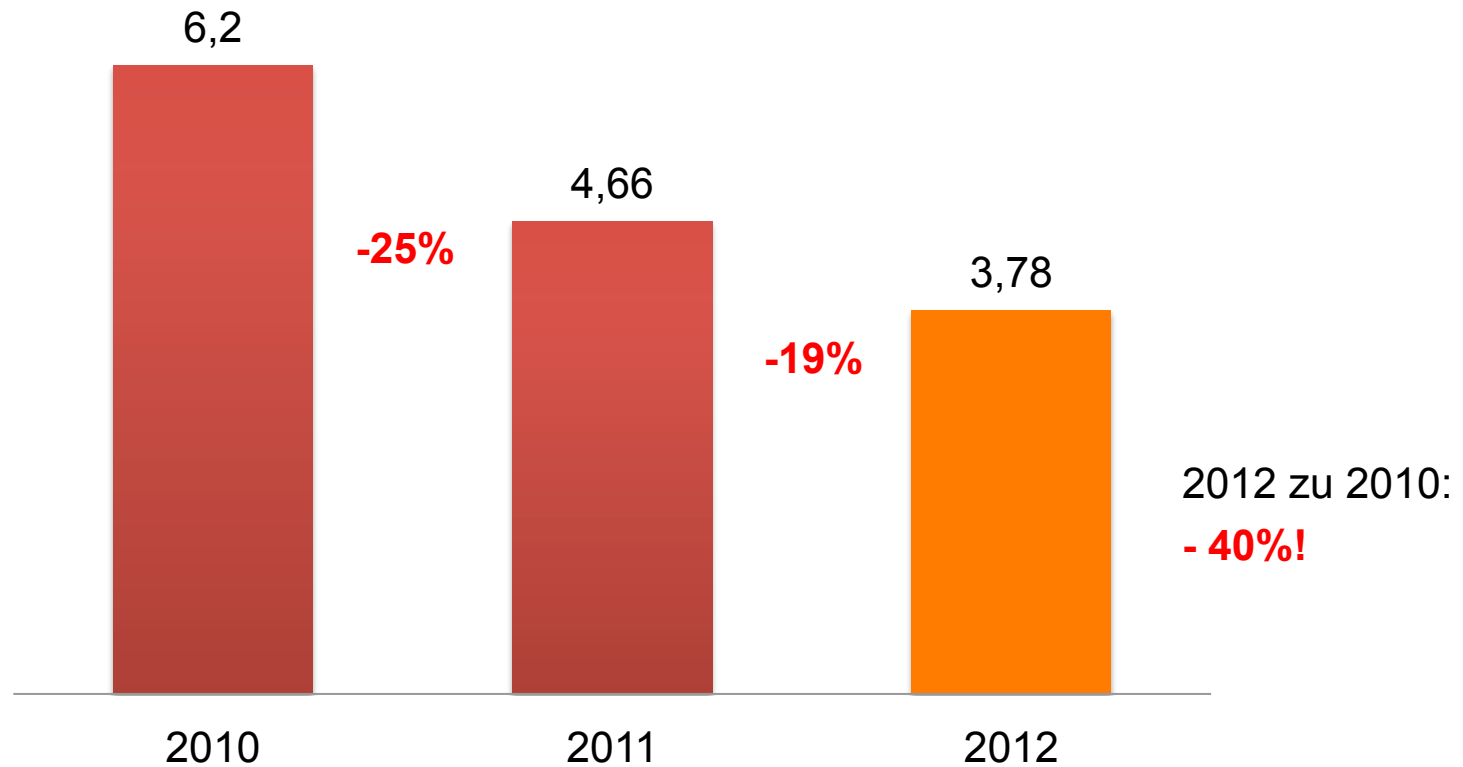
Vortrag auf dem Bundeskongress 2011
des Verbandes Deutscher Privatschulverbände (VDP)

Zwei grundsätzliche Thesen zum Aufwärmen

→ Wir sind mit Blick auf die **gegenwärtige Arbeitsmarktpolitik** mit zwei fundamentalen **Lebenslügen** konfrontiert:

- ① Auf der einen Seite wird ein (angeblich) zunehmender **Fachkräftemangel** in vielen Branchen der Wirtschaft beklagt, aber die Ausgestaltung und die aktuellen gesetzlichen Veränderungen der Arbeitsmarktpolitik setzen hier keine Impulse, um diesen gezielt zu bekämpfen (oder gar zu vermeiden),
- ② Auf der anderen Seite müssen wir eine erhebliche **Verfestigung der Hilfebedürftigkeit im Grundsicherungssystem (SGB II)** feststellen (→ so sind z.B. rd. 500.000 Menschen ohne eine Unterbrechung seit Anfang 2005 im „Hartz IV-Bezug“) und der größte Teil der erwerbsfähigen Hartz IV-Empfänger profitiert nur marginal vom bisherigen Aufschwung am Arbeitsmarkt. Und in dieser Situation werden die Mittel für Eingliederungsleistungen im SGB II-Bereich innerhalb von zwei Jahren um 40% gekürzt

Die Kürzungen bei den Mitteln für Eingliederungsleistungen SGB II:



Mittel für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in Mrd. Euro im Rechtskreis SGB II
2010 und 2011: Ist; 2012: Soll nach Haushaltsplan

Einige Thesen zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für Bildungsträger

- Trotz der veränderten Arbeitsmarktlage (→ zunehmender Fachkräftemangel in vielen Branchen) wird die **Weiterbildungsförderung zurückgefahren**, insbesondere auch und gerade im SGB II-Bereich, wo es entgegen der rückläufigen Arbeitslosigkeit im SGB III-Bereich eine Verhärtung des Bestandes an erwerbsfähigen Hilfeempfängern gibt und wo gleichzeitig die bislang vor allem genutzten Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung (→ AGH Mehraufwand) erheblich reduziert werden
- Der mit den „Hartz-Reformen“ **seit 2002** beobachtbare **Trend eines Eindampfens der länger laufenden Maßnahmen**, vor allem der Umschulungen mit einem Berufsabschluss, und der Expansion der kurzen, billigen Maßnahmen der „Aktivierung“ hält trotz aller mittlerweile vorliegenden empirischen Evidenz über die Unsinnigkeit dieses Ansatzes an
- Die Bildungsgutscheine und die Aufgabe einer angebotsseitigen Steuerung der Weiterbildungslandschaft haben **bei der BA** zu einem **massiven Kompetenzverlust** geführt und gleichzeitig zu einer **Unteranspruchnahme** bei den „bildungsfernen“ Arbeitslosen

Einige Thesen zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für Bildungsträger

- Die **Anbieter von Bildungsmaßnahmen** – seit Jahren im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung *aufgrund der monopsonistischen Marktstrukturen* in einer hoch problematischen **Spirale der Preisdumpings und der partiell ruinösen Konkurrenz** – werden mit einem diskussionswürdigen System der „Qualitätssicherung“ über **Zertifizierungspflichten** überzogen, die mit erheblichen Aufwand verbunden sind, obgleich es zahlreiche kritische Anfragen an die Kosten-Nutzen-Relation seitens der Arbeitsmarktforschung gibt. Auch die einzelnen Maßnahmen müssen zertifiziert werden bei Inanspruchnahme der neuen Bildungs- und Vermittlungsgutscheine.

- Zugleich werden sie nunmehr konfrontiert mit einer **Durchschnittskostenfixierung der refinanzierbaren Maßnahmekosten auf Bundesebene**, die nicht nur **logisch falsch** ist, sondern die *im Zusammenspiel mit der Ausschreibungspraxis der Einkaufszentren* auch tendenziell zu einem **weiteren Abrutschen des Preisniveaus** führen wird.

Einige Thesen zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für Bildungsträger

- Besonders ärgerlich ist das offensichtliche **Systemversagen** bei der Frage der Umschulungen in Berufsfeldern, die entgegen der gängigen Vorgabe einer um ein Drittel zu verkürzenden Ausbildungszeit oder der Sicherstellung der Finanzierung des dritten Umschulungsjahres durch andere öffentliche Finanzierungsträger nicht verkürzt werden können und für die es derzeit keine Regelfinanzierung des dritten Jahres gibt → diese Problematik betrifft neben den Pflegeberufen auch die gleichfalls unter einem zunehmenden Fachkräftemangel leidenden Berufe im Erziehungs- und Bildungsbereich, vor allem die Erzieher/innen
- Ein besonderer Kollateralschaden mit der nunmehr vom Bundestag verabschiedeten Instrumentenreform ist in der **verpassten Chance** zu sehen, eine wirklich reformierte öffentlich geförderte Beschäftigung mit einer konsequenten Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt zu verbinden mit einer betrieblichen Qualifizierungsförderung von Arbeitslosen, die in einem eher schulisch-kognitiv ausgerichteten Weiterbildungssystem scheitern (müssen), weil sie dort schlichtweg überfordert sind
(→ **Modell einer „Qualifizierung durch (echte) Arbeit“**)

Was sagt die Arbeitsmarktforschung zur beruflichen Weiterbildung?

In den 1970er Jahren wurden die zumeist hohen Wiedereingliederungsquoten der Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen als Beleg für die Effizienz dieser Maßnahmen gewertet. Allerdings gab es keine Kontrollgruppen.

→ Erste Evaluationen mit Kontrollgruppen gab es in den 1980er Jahren, die zwar zu positiven Ergebnissen kamen, die aber methodisch kritisiert wurden.

→ Eine zweite Welle von verfeinerten Evaluationsstudien, die vor allem mit Daten des sozio-ökonomischen Panels arbeiteten, kam zu gemischten Ergebnissen → überwiegend wurde kein oder sogar ein negativer Effekt und nur in Einzelfällen ein positiver Effekt hinsichtlich der Wiedereingliederung festgestellt → „lock-in“-Effekt

Was sagt die Arbeitsmarktforschung zur beruflichen Weiterbildung?

→ Die Evaluationsstudien der 1990er Jahre lieferten dann die politische Munition zur Reduzierung nicht nur des quantitativen Niveaus der Weiterbildungsförderung, sondern auch für ein Runterfahren der längerfristigen abschlussbezogenen Maßnahmen

Methodische Probleme dieser Studien:

→ eine nur eine unzureichende Datenbasis

und

→ eine nur eine geringe Fallzahl

sowie vor allem

→ nur ein sehr kurzer Untersuchungszeitraum und daraus resultierend keine Berücksichtigung von Langfristeffekten der Förderung

Was sagt die Arbeitsmarktforschung zur beruflichen Weiterbildung?

- Die dritte Generation der Evaluationsstudien konnte auf einer deutlich verbesserten Datenbasis aufbauen und zugleich mit größeren Fallzahlen differenzierte Ergebnisse produzieren

- Diese Studien rehabilitierten die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen der BA, insbesondere der vielfach kritisierten abschlussbezogenen Umschulungsmaßnahmen
 - nach 4 bis 6 Jahren zeigten sich positive Beschäftigungs- und Einkommenseffekte gegenüber den Vergleichsgruppen

- Die letzte Evaluationswelle befasste sich mit den Auswirkungen den „Hartz“-Gesetze
 - obwohl der Untersuchungszeitraum nur sehr kurz angelegt war (2003-2006) und deshalb keine langfristigen Effekte Berücksichtigung finden konnten, wurde gerade bei den Umschulungsmaßnahmen ein besonders starker Integrationseffekt festgestellt

Perspektiven? Zumindest: Wohin die Fahrt gehen *sollte*

„**Fachkräftemangel**“



zunehmende Realität in vielen Bereichen
(und damit zugleich **auch eine Chance**
für die Arbeitsmarktpolitik)

Gefahr einer **Instrumentalisierung**
für andere Ziele (→ Zuwanderung usw.)

Beispiele:

- Busfahrer
- Lkw-Fahrer

→ zugleich zeigen diese beiden Beispiele die
nicht-auflösbare Ambivalenz von Förderung

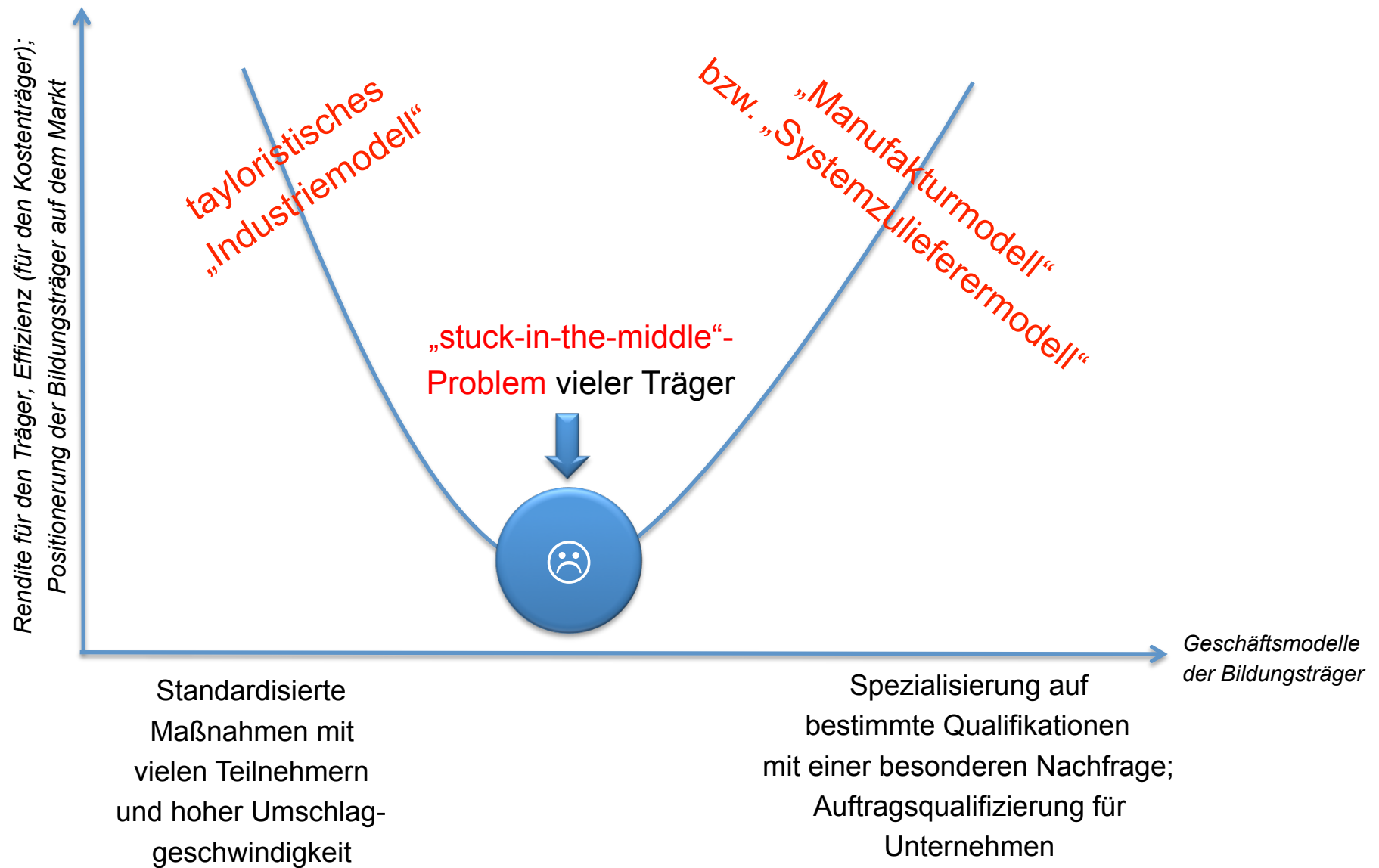
Strategische Grundlinien einer kohärenten Qualifizierungspolitik

- abschlussorientiert (= Niveau-
sicherung, Vermeidung unterwertiger
Beschäftigung)
- zugleich aber auch Qualifizierung
in und durch „echte“ Arbeit für den
„harten“ Kern der Arbeitslosen

Und wie sieht es mit der Finanzierung aus?

- Eine Finanzierungsalternative wäre die Installierung einer **Fondsfinanzierung**. Denkbar wäre ein Fonds, in den die Unternehmen einen Anteil an der Lohnsumme einzahlen (müssen). Mit diesen Mitteln könnten dann beispielsweise abschlussbezogene Weiterbildungen refinanziert werden → zugleich wird damit das „Trittbrettfahrer“-Problem in der Wirtschaft adressiert
- Einen Einstieg in eine umfassende Fondsfinanzierung der beruflichen Weiterbildung, die in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels auch systemgerecht wäre, könnte man in den Brennpunktbereichen **Pflege** sowie **Bildung/Betreuung** realisieren – vor allem aber im Bereich der **Leiharbeit!**
- Aus ordnungspolitischen Gründen hätte der Gesetzgeber aber auf alle Fälle eine solche **Fondsfinanzierung für die innerbetriebliche Weiterbildungsförderung** durch die BA vorsehen müssen, denn aufgrund des starken betrieblichen Eigeninteresses und der Gefahr einer Verdrängung ansonsten getätigter betrieblicher Humankapitalinvestitionen ist eine Finanzierung über Beitragsmittel nicht sachgerecht

Polarisierung der Trägerstrukturen aufgrund der Umfeldentwicklungen



Zum Ausklang und Nachdenken: „Visionen“ zur Zukunft der Arbeit

Für Arbeitnehmer brechen wunderbare Zeiten an, das kann niemandem verborgen geblieben sein. Die Gehälter steigen, Frauen sollen die Vorstandsetagen erobern, Firmen bewerben sich bei potentiellen Beschäftigten. Und es wird so herrlich weitergehen. Sechs Szenarien:

❶ In Vision 1 ist der Wettstreit um die wenigen Fachkräfte in Deutschland voll entbrannt. Anwerbe-Veranstaltungen für Nachwuchskräfte finden bereits in Kinderkrippen statt. Nach tumultartigen Zusammenstößen von Vertretern verschiedener Unternehmen vor Kitas in München und Frankfurt sind Events zur Mitarbeiterwerbung bundesweit genehmigungspflichtig. Spätestens zum Schulwechsel haben alle Kinder einen Arbeitsvertrag. 'Wir müssen über In-Vitro-Recruiting' nachdenken, sagte ein Vorstand für Personalmarketing, der seinen Namen nicht in der Zeitung lesen möchte. Auf Wunsch führender Unternehmen hat die Greencard den Personalausweis abgelöst.

Zum Ausklang und Nachdenken: „Visionen“ zur Zukunft der Arbeit

② Die Generation 80plus gilt als lukrativste Zielgruppe der Weiterbildungsbranche. „Young-up your Work“, eines der beliebtesten Lern-Angebote, wird über Kinosäle verbreitet. Koalition und Gewerkschaften haben sich darauf geeinigt, das Renteneintrittsalter auf 92 Jahre zu erhöhen. Frühere Altenpflegekräfte werden von der Bundesagentur für Alter (BA) zu E-Learning-Dozenten umgeschult.

③ Service am Mitarbeiter ist das Schlagwort. Die Arbeitgeber tun alles dafür, damit ihre Beschäftigten Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren können. Dank unternehmensübergreifender Forschungsinvestitionen konnte das Schlafbedürfnis um 50 Prozent reduziert werden. Dem können die Mitarbeiter direkt in der Firma nachkommen. 'Sleep-in-Office' liegt im Trend. Angestellte mit Kindern können diese im betriebseigenen Kindergarten 24 Stunden am Tag und sieben Tage die Woche abgeben. „Eltern brauchen Zeit, so können sie arbeiten“, lobte der Familienminister. Weil bei all der Arbeit niemand Zeit hat Geld auszugeben, wurde die dreijährige Ausbildung zum Professionellen Konsumenten konzipiert.

Zum Ausklang und Nachdenken: „Visionen“ zur Zukunft der Arbeit

④ Der i-Button hat sich als führende Kommunikationstechnologie durchgesetzt. Die Aufgaben von Fach- und Führungskräften beschränken sich aus Gründen der Zeitersparnis darauf, Entscheidungen zu fällen. Per Knopfdruck werden die Tätigkeiten in ausländische Working-Exklaven exportiert.

⑤ Die Männerbeauftragte der Bundesregierung fordert dringend eine Aufstiegsquote: „Wir brauchen eine nachhaltige Lösung, damit wieder mehr Männer aufsteigen können. Deswegen setzen wir auf mehr Hierarchie-Ebenen.“ Das Modell der Jo-Jo-Hierarchie soll nun den Spitzenverbänden der Privatwirtschaft vorgestellt werden.

⑥ Flexi-Work hat die Festanstellung abgelöst. Firmen sind virtuell organisiert, die Honorar-Beschäftigten arbeiten von überall. Mc-Desk-Sharing-Lokale prägen das Stadtbild. Die wenigen Festangestellten müssen staatlich subventioniert werden, damit sie nicht kündigen. Die Koalition streitet um Maximum-Honorare. „Wir brauchen eine Verdienst-Obergrenze, um die Zukunftsfähigkeit unseres Landes zu sichern“, twittert die Regierungssprecherin. Oben auf den Bestseller-Listen steht der Titel „Ich bin dann mal da.“

Quellenhinweis und Kontakt

Wichtige Anmerkung in heutigen Zeiten:

Diese sechs Visionen zur Zukunft der Arbeit stammen nicht vom Vortragenden, sondern sind dem wunderschönen Artikel von

➔ Nicola Holzapfel „Young-up your Work“. Bundesagentur für Alter, Männerbeauftragte, und was die Arbeitswelt noch bereithalten könnte, in: Süddeutsche Zeitung, 07.11.2011 entnommen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Besuchen Sie mich gerne auf Facebook unter www.facebook.com/stefan.sell.de oder unter www.facebook.com/aktuelle.sozialpolitik.

Sozial- und bildungspolitische Tweets von mir finden Sie unter www.twitter.com/stefansell.