

Magdeburg, 18.02.2019

Bekämpfung des Fachkräftemangels noch stärker in den Fokus der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik nehmen

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...,

gestatten Sie, dass ich mich wieder einmal direkt an Sie wende, um Sie über einige wichtige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen zu informieren und hieraus wichtige Schlussfolgerungen zu ziehen, welcher politischen Rahmenbedingungen es bedarf, um den immer stärker zu spürenden **Fachkräftemangel (der aktuell wohl größten Gefahr für unsere Volkswirtschaft!)** noch wirksamer bekämpfen zu können.

Zunächst verweise ich zum besseren Verständnis auf folgende vier aktuelle Veröffentlichungen bzw. Untersuchungsergebnisse:

- In ihrer Pressemitteilung vom 15.01.19 stellte die Bundesagentur für Arbeit (BA) u.a. folgendes dar:

„Tatsächlich schloss die BA das Haushaltsjahr 2018 jetzt mit einem Überschuss von 6,2 Milliarden Euro ab ... **Das Jahr 2019 sehen wir deshalb als ein Jahr der Chancen und setzen mit unserem Haushalt wichtige Impulse für Weiterbildung und Qualifizierung.** ... Der Großteil des Überschusses wird der Rücklage der BA zugeführt, die sich damit auf rund 23,5 Milliarden Euro erhöht.“

VDPVerband Deutscher Privatschulen
Sachsen-Anhalt e.V.Otto-von-Guericke-Str. 86a
39104 Magdeburg

T: 0391 / 731916-0

F: 0391 / 731916-1

VDELSA@t-online.de
www.vdp-sachsen-anhalt.de**Bankverbindung**

Deutsche Kreditbank

Konto-Nr.: 107 334 00

BLZ: 120 300 00

Vereinsregister

Amtsgericht Stendal

VR 11611

- In der Pressemitteilung der **Bertelsmann-Stiftung** vom 12.02.19 anlässlich der Vorstellung der **Studie „Zuwanderung und Digitalisierung: Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?“** heißt es: „Deutschland hat **bis 2060 einen jährlichen Einwanderungsbedarf von mindestens 260.000 Menschen**. Nur so lässt sich der demographisch bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots auf ein für die Wirtschaft verträgliches Maß begrenzen. ... Die Studie berücksichtigt auch die Potentiale der einheimischen Bevölkerung. Die Forscher unterstellen eine zukünftig höhere Geburtenrate sowie **mehr Frauen und ältere Menschen im Arbeitsmarkt**. ... Untersucht wurde auch, wie sich die Digitalisierung auf den Einwanderungsbedarf auswirken wird. **Ein zunehmend digitalisierter Arbeitsmarkt erfordert** demnach nicht weniger Arbeitskräfte, sondern **mehr Fachkräfte mit hoher Qualifikation**, etwa Techniker, Meister und Akademiker. Wenn man aber auch die verfügbaren Arbeitskräfte – also die Angebotsseite – mitberücksichtigt, **ist kurzfristig** dennoch mit einer Entspannung der Engpässe bei Akademikern, aber **mit einer Verschärfung der Engpässe im mittleren Qualifikationssegment zu rechnen.**“
- Im vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung veröffentlichten **IAB-Kurzbericht 27/2018** „Kinder profitieren von der Förderung ihrer Eltern“ wird von den Arbeitsmarktforschern folgendes Fazit gezogen: „Es zeigt sich, dass die erste der untersuchten Maßnahmen, **die Weiterbildungsförderung von Eltern, klare positive Effekte auf die späteren betrieblichen Ausbildungs- und Erwerbschancen ihrer Kinder hat**. Weiterführende Analysen von Zabel/Kopf (2018) kommen zu dem Ergebnis, dass zumindest ein Teil dieses Effektes durch eine Erhöhung der Erwerbschancen der Eltern zu erklären ist.

Der zweite untersuchte Maßnahmetyp, **Lohnsubventionen**, weist die größten intergenerationalen Effekte der drei untersuchten Maßnahmetypen auf. Es könnte allerdings sein, dass die positive Förderwirkung **zum Teil auf Mitnahmeeffekten** bei den Eltern beruht. Die Kinder profitieren also von der Beschäftigung der Eltern, jedoch ist es möglich, dass ein Teil der Beschäftigungen der Eltern auch ohne Subvention zustande gekommen wäre.

Teilnahmen der Eltern an Ein-Euro-Jobs haben dagegen vergleichsweise geringe Effekte, die sich zudem auf Kinder mit geringer Erwerbserfahrung beschränken. Bei dieser Maßnahme empfiehlt sich also eine sorgfältige Teilnehmerauswahl, wobei der Fokus auf Personen mit sehr geringer Erwerbserfahrung liegen sollte.

Insgesamt weisen die Ergebnisse bereits vorliegender Studien darauf hin, dass es sich lohnt, in die Weiterbildungs- und Beschäftigungschancen von ALG-II-Beziehenden zu investieren. Diese Studie zeigt, dass neben den positiven Beschäftigungseffekten für die Teilnehmenden selbst eine Maßnahmeteilnahme auch die Weitergabe von Arbeitsmarktrisiken an die nächste Generation verringert.

- In ihrer in diesem Monat von der OECD veröffentlichten Studie zur **Erwachsenenbildung in den OECD-Staaten** wird die Situation in Deutschland u.a. wie folgt beurteilt: **„Laut dem PAL Dashboard schneidet Deutschland im OECD-Vergleich in vier der analysierten Dimensionen unterdurchschnittlich ab.** Dies betrifft die Dimensionen Inklusion, Flexibilität und Beratung, Anpassungsfähigkeit an den Qualifikationsbedarf und subjektive Wirkung des Erwachsenenbildungssystems. Jedes Jahr nehmen 46 % der Erwachsenen an berufsbezogener Aus- und Weiterbildung teil, was über dem OECD-Durchschnitt von 40 % liegt. **Bei gering qualifizierten Erwachsenen sinkt dieser Anteil jedoch auf nur 19 % und bei Langzeitarbeitslosen auf 26 %.**“

Trotz dieser wichtigen empirischen Befunde und der Tatsache, dass insbesondere der Bundesagentur für Arbeit ausreichend Mittel für eine nachhaltige Arbeitsmarktförderung zur Verfügung stehen, fristet die zielgerichtete berufliche Weiterbildungsförderung **vor allem im Zuständigkeitsbereich der Jobcenter**, die u.a. für die Langzeitarbeitslosen zuständig sind, ein starkes Schattendasein. Als Beleg hierfür möchte ich auf **zwei aktuelle Statistiken der Bundesagentur für Arbeit** verweisen:

- In den ersten 10 Monaten des Jahres 2018 (neuere Zahlen liegen derzeit noch nicht vor) nahmen in Sachsen-Anhalt nur noch 3.032 Personen, die dem SGB-II-Leistungsbezug zuzuordnen sind, eine geförderte berufliche Weiterbildung auf. Dies sind über **54 Prozent weniger Teilnehmer*innen** in derartigen Maßnahmen als noch in den ersten 10 Monaten des Jahres 2015 (s. Anlage 1). Zwar hat auch die Anzahl der registrierten Arbeitslosengeld-II-Empfänger*innen in diesem Zeitraum nicht unerheblich (vor allem demografiebedingt) abgenommen, jedoch bei weitem nicht in der Dimension wie in der o.g. Weiterbildungsförderung.

Stark rückläufig sind auch die Neueintrittszahlen von SGB-II-Leistungsbeziehern in sog. Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen. **Dennoch ist die Wahrscheinlichkeit, als Betroffener an einer solchen (preiswerteren, kürzeren, häufig aber auch weniger nach-**

haltigeren) Maßnahme teilnehmen zu können, fast 15 mal höher, als einen Bildungsgutschein für eine zielgerichtete Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme zu erhalten. Hinsichtlich der Ausgestaltung von Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen ist zuletzt sogar ein Streit entstanden, der gegenwärtig zwischen der Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkKS) und verschiedenen Jobcentern letztlich auf dem Rücken der Arbeitsmarktdienstleister und vor allem der Teilnehmer*innen ausgetragen wird. Während sich ein Großteil der Jobcenter bei der Konzeption dieser Maßnahmen einen sozialpädagogischen Schwerpunkt wünscht (z.B. Begleitung der Betroffenen zu Ämtern, Schuldner- und Suchtberatungen), droht die DAkKS den Arbeitsmarktdienstleistern teilweise sogar den Entzug der Maßnahmenzulassung nach § 179 SGB III an, wenn der „soziale Anteil“ in einer solchen Maßnahme überwiegt.

Die Bundespolitik muss sich nun grundsätzlich dazu positionieren, ob für Langzeitarbeitslose vorrangig nur noch Maßnahmen im Bereich sozialer Arbeit / Arbeitsgelegenheiten in Frage kommen, oder ob man vor dem Hintergrund des dramatisch wachsenden Fachkräftemangels nicht besser zielgerichtete Förderketten bis hin zur beruflichen Weiterbildung / Umschulung mit dem klaren Ziel Erster Arbeitsmarkt präferiert.

Ein gutes Beispiel hierfür findet man gegenwärtig im Landkreis Harz, wo gerade mehrere Arbeitsmarktdienstleister das über das dortige Jobcenter aufgelegte Projekt „Aktivierung für den Beruf“ (bestehend aus einer Einstiegs-, Motivations- und Aufbauphase, mündend in eine fachliche Qualifizierung und darüber dann in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) umsetzen. Die ersten Erfahrungen mit diesem Projekt sind durchaus positiv. Im Harz traut man offenbar auch Langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu, wieder den Sprung in reguläre Arbeit zu schaffen, was für die Betroffenen selbst, für deren Kinder (s. IAB-Studie) und die regionale Wirtschaft sehr wichtige wäre.

- Ende 2018 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit eine Übersicht über die von den Jobcentern vorgenommenen Ausgaben (s. Anlage 2). Danach wurden im Jahr 2017 nur noch 7,3 Prozent aller hier genutzten Mittel für Eingliederungsmaßnahmen, also die aktive Arbeitsförderung, aufgebracht. Der prozentuale Anteil der Verwaltungskosten ist hingegen von 9,0 Prozent (im Jahr 2010) auf 11,7 Prozent im Jahr 2017 angewachsen. **In konkreten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass bundesweit allein im Jahr 2017 über 2 Milliar-**

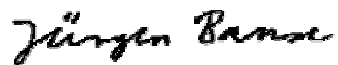
den Euro mehr für die Verwaltung der Jobcenter als für sämtliche Eingliederungsmaßnahmen ausgegeben wurden. Dies ist aus unserer Sicht ein klares Missverhältnis, das sich sogar noch weiter verschärfen könnte, wenn sich die Tendenz fortsetzt, dass viele Arbeitsverwaltungen die **neuen Maßnahmen nach § 16i SGB II** (Teilhabe am Arbeitsmarkt) vorrangig oder sogar ausschließlich mit eigenem Personal abdecken wollen (s. § 16i Abs. 4 S. 1: Vornahme der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung von Langzeitarbeitslosen). Fraglich ist, ob dazu das Personal in den Arbeitsverwaltungen ausreichend geschult ist (die Arbeitsmarktdienstleister müssen diesbezüglich sehr strenge Kriterien erfüllen!) und ob hiermit tatsächlich die gesetzlich vorgesehene wirtschaftliche Mittelverwendung erreicht werden kann.

- Große Hoffnungen hingegen setzt auch der VDP Sachsen-Anhalt in das seit dem 01.01.19 geltende **Qualifizierungschancengesetz**, mit dessen Hilfe die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung) verbessert werden soll. Hier erwarten die Arbeitsmarktdienstleister allerdings **sehr individuelle, auf den einzelnen Arbeitnehmer und dessen Beschäftigung zugeschnittene Weiterbildungsbedarfe**. Leider gilt auch für derartige Maßnahmen der sog. **Bundesdurchschnittskostensatz** nach § 180 Abs. 3 Nr. 3 SGB III, der nur in eng normierten Ausnahmefällen überschritten werden darf. Dieser Bundesdurchschnittskostensatz beruht z.B. auf der Annahme, dass sich gleichzeitig 15 Teilnehmer*innen in der gleichen Qualifizierungsmaßnahme befinden, was bei den individuellen Weiterbildungserfordernissen von beschäftigten Personen gerade in einem Bundesland wie Sachsen-Anhalt, das durch kleine und mittlere Unternehmen geprägt ist, praktisch nicht erreichbar sein wird.

Hinzu kommt, dass bei den jährlichen Festsetzungen dieser Bundesdurchschnittskostensätze durch die BA Steigerungen beim Mindestlohn für die Weiterbildungsbranche oder auch steigende Energie-, Material- und Raumkosten keine Berücksichtigung finden. **Aktuell beträgt der Bundesdurchschnittskostensatz z.B. für Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe zwischen 7,36 € und 7,45 €.** Dies ist natürlich für die regelmäßig notwendige Qualifizierung in Kleingruppen oder gar bei einer Weiterbildung für eine einzelne Person nicht einmal im Ansatz kostendeckend. Zum besseren Verständnis dieser Thematik verweise ich auch nochmals auf **meine Schreiben an Sie vom 02.07. + 19.08.18.**

Der VDP Sachsen-Anhalt würde es sehr begrüßen, wenn Sie sich in Ihrer Funktion mit den dargestellten Problemfeldern konstruktiv auseinandersetzen würden. Sehr gern stehe ich oder ein(e) andere(r) Vertreter*in unseres Verbandes Ihnen für eventuelle Rückfragen oder für ein erläuterndes Gespräch zur Verfügung. Schon jetzt danke ich Ihnen ganz herzlich für Ihre nachfolgenden Bemühungen.

Mit freundlichen Grüßen



Jürgen Banse
- Geschäftsführer -

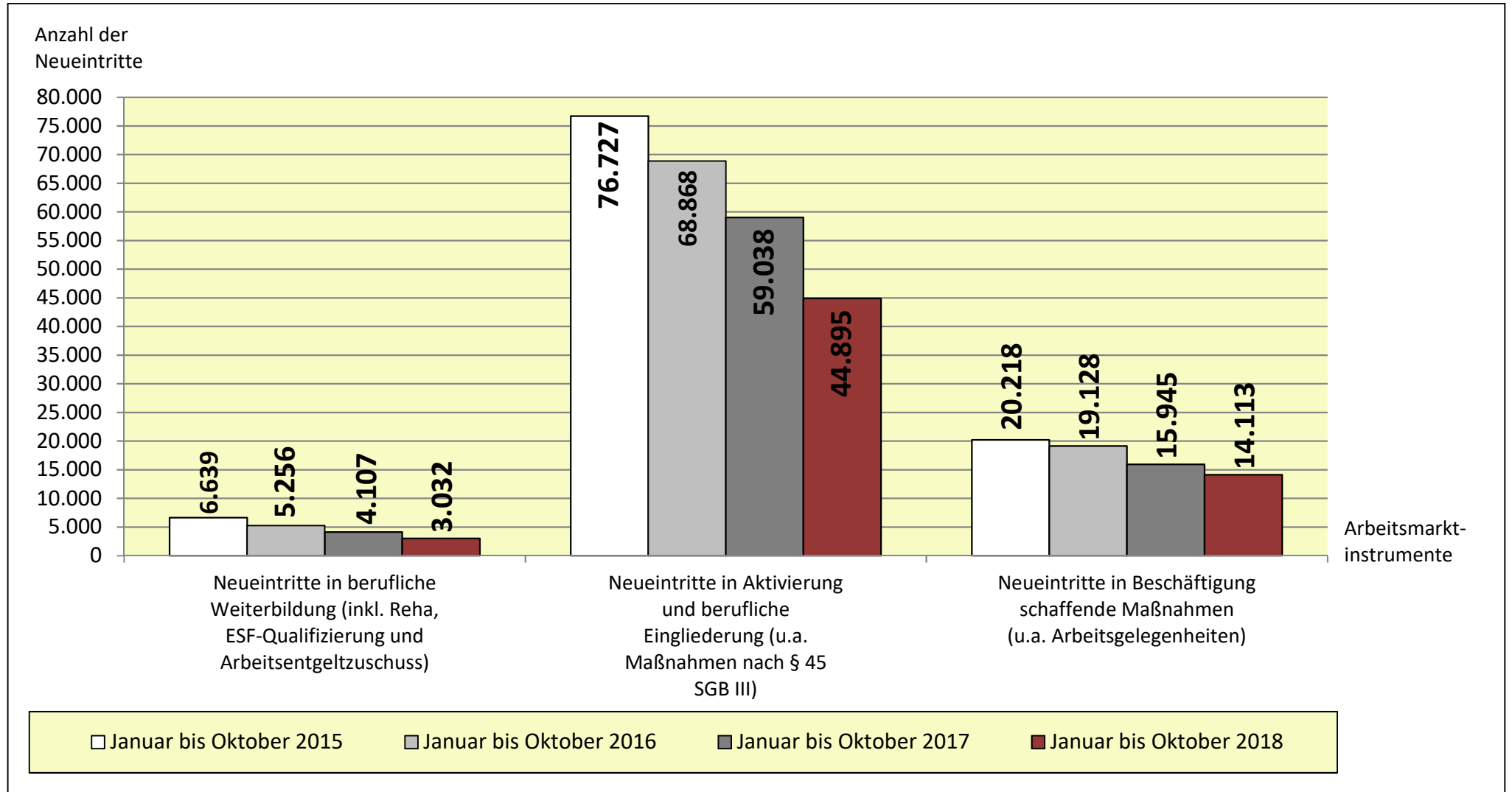
Anlagen

Verteiler:

- Bundestagsabgeordnete aus dem Land Sachsen-Anhalt (außer AfD)
- Mitglieder des Landtagsausschusses für Arbeit, Soziales und Integration (außer AfD)

Anzahl der Neueintritte von Arbeitslosengeld-II-Empfänger/innen in ausgewählte Arbeitsmarktinstrumente: Entwicklungen in Sachsen-Anhalt

(Stand: 29.01.2019, Quelle: Bundesagentur für Arbeit)



Entwicklung der prozentualen Ausgaben für aktive und passive Leistungen im SGB II (Aktive und passive Förderung von Arbeitslosengeld-II-Empfänger/-innen) - Deutschland

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
 „Ausgaben für aktive und passive Leistungen im SGB II 2017“
 Veröffentlicht: 29.11.2018

Anteil an den Gesamtausgaben
 im SGB II in Prozent (Auszug)

