UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

IAQ

Institut Arbeit und Qualifikation

Gerhard Bosch

Chancen durch Qualifizierung – Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung

Perspektiven der Arbeitsförderung

HBS / WSI / DGB

Berlin 27. Januar 2015

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Universität Duisburg Essen
Institut Arbeit und Qualifikation
Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg
Telefon: +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809
Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Gliederung

1. Wachsender Fachkräfteeinsatz
2. Wandel einfacher Arbeit
3. Fachkräftesicherung
4. Weiterbildungsförderung

1.1 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

Gute Berufsausbildung - Besonderheit des deutschen Arbeitsmarktes

- Typische Tätigkeiten für An- und Ungelernte in anderen Ländern bei uns mit Fachkräften besetzt
- Betrifft Industrie und Dienstleistungen – Beispiele
  - Montage des Airbus mit FA in DE und mit langjährig Angelernten in UK, FR, ES *(Bremer 2008)*
  - Einzelhandel in DE bildet aus – in FR, UK, USA Einsatz von Ungelernten *(Carré u.a. 2010)*
  - Breite Maurer-Ausbildung in DE + DK, Kurz-Ausbildung in IT und UK *(Clarke/Winch 2014)*
- Gleiche Technologien – aber unterschiedliche Qualifikationsstrukturen

1.2 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

Fachkräfteeinsatz geht einher mit Veränderungen der Arbeitsorganisation

- **Integration einfacher Tätigkeiten in Fachkräftetätig-keiten**
- **Delegation von Aufgaben nach unten und Verringerung der Zahl der Führungskräfte**
- **Beispiel Maschinenbau: UK 11% der Beschäftigten in erster Führungsebene, in DE nur 4% (Ryan u.a. 2011) (andere Beispiele Bauwirtschaft / Einzelhandel / Krankenhäuser)**

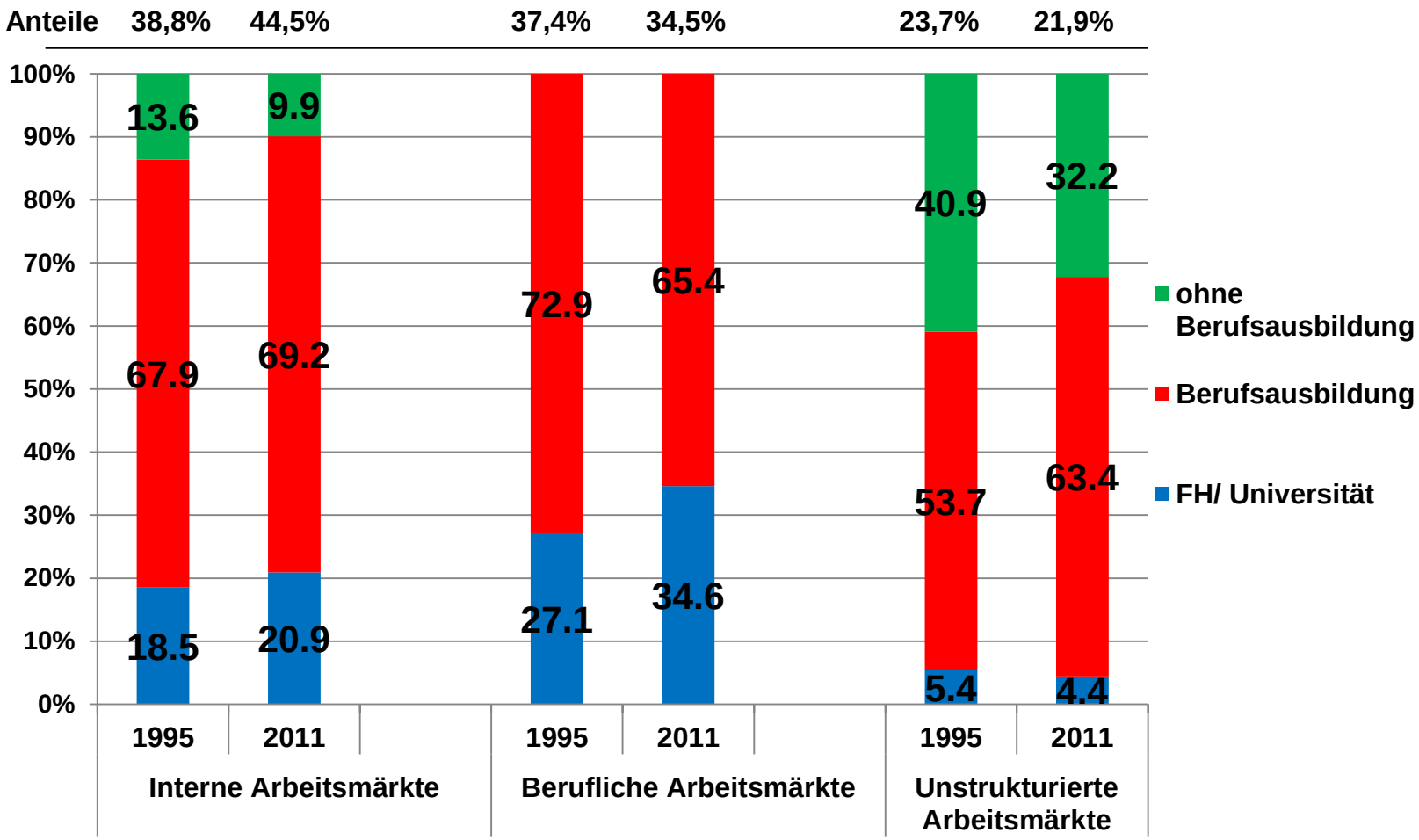
Aber Ausgliederung von einfachen Tätigkeiten beim Outsourcing aus Kostengründen - etwa Reinigung, Wach-DL oder Leiharbeit – oft Schnittstellenprobleme

1.3 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

Zum Verständnis der Qualifikationsdynamik Unterscheidung von drei Arbeitsmarktsegmenten sinnvoll:

- **Internes Segment (*Stammbelegschaften*): Betriebszugehörigkeit (BZ) =/> 10 Jahre**
- **Berufliches Segment (*mobile Fachkräfte*): BZ < 10 Jahre, beruflicher Abschluss, Tätigkeit auf Fachkräfteniveau und höher**
- **Unstrukturiertes Segment (*einfache Arbeit*): BZ < 10 Jahre, kein beruflicher Abschluss und/oder einfache Tätigkeit**

1.4 Verberuflichung der Arbeitsmarktsegmente 1995- 2011 in DE in % (SOEP)

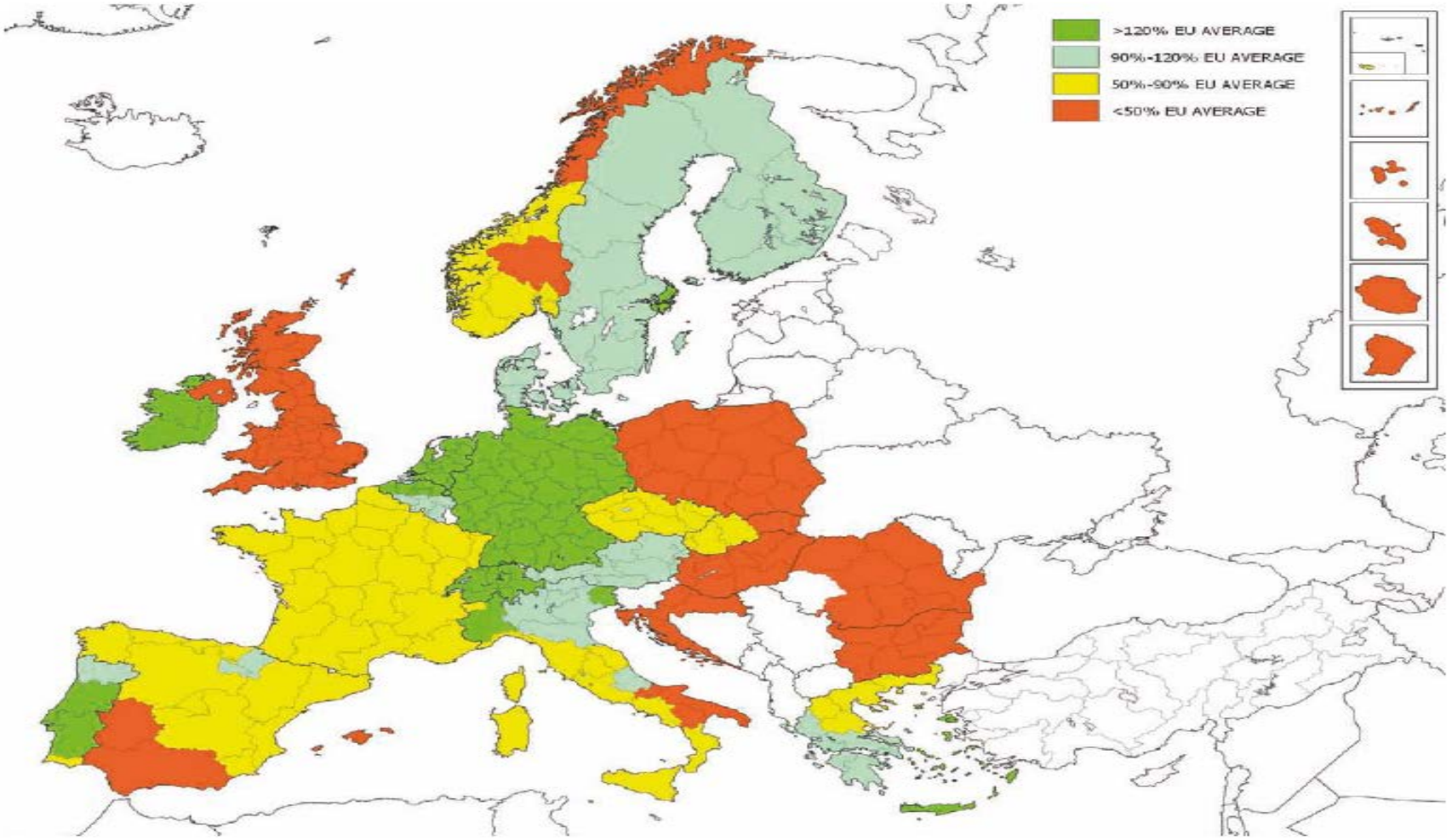


Quelle: Bosch, Gerhard, 2014: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (1), S. 5-13

1.5 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

- Zwischen 1990 und 2010 “stille Revolution” in Betrieben: Übergang von der fachlich/hierarchischer zu dezentraler prozessorientierter Arbeitsorganisation mit Fachkäften bewältigt - Hauptargument hohe Flexibilität
- Fachkräfte: Geheimnis der deutschen Wettbewerbsfähigkeit - Guter Mix zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten eine Stärke und keine Schwäche, wie es OECD behauptet
- Über Fachkräfte auch Diffusion neuer Technologien in KMU’s

1.6 Hoher Anteil innovativer KMU‘ in DE (KMU mit Prozess- oder Produktinnovationen 2012 in % der KMU 2010)



Quelle: European Commission (2014): Regional Innovation Scoreboard, S. 59.

2.1 Wandel einfacher Arbeit

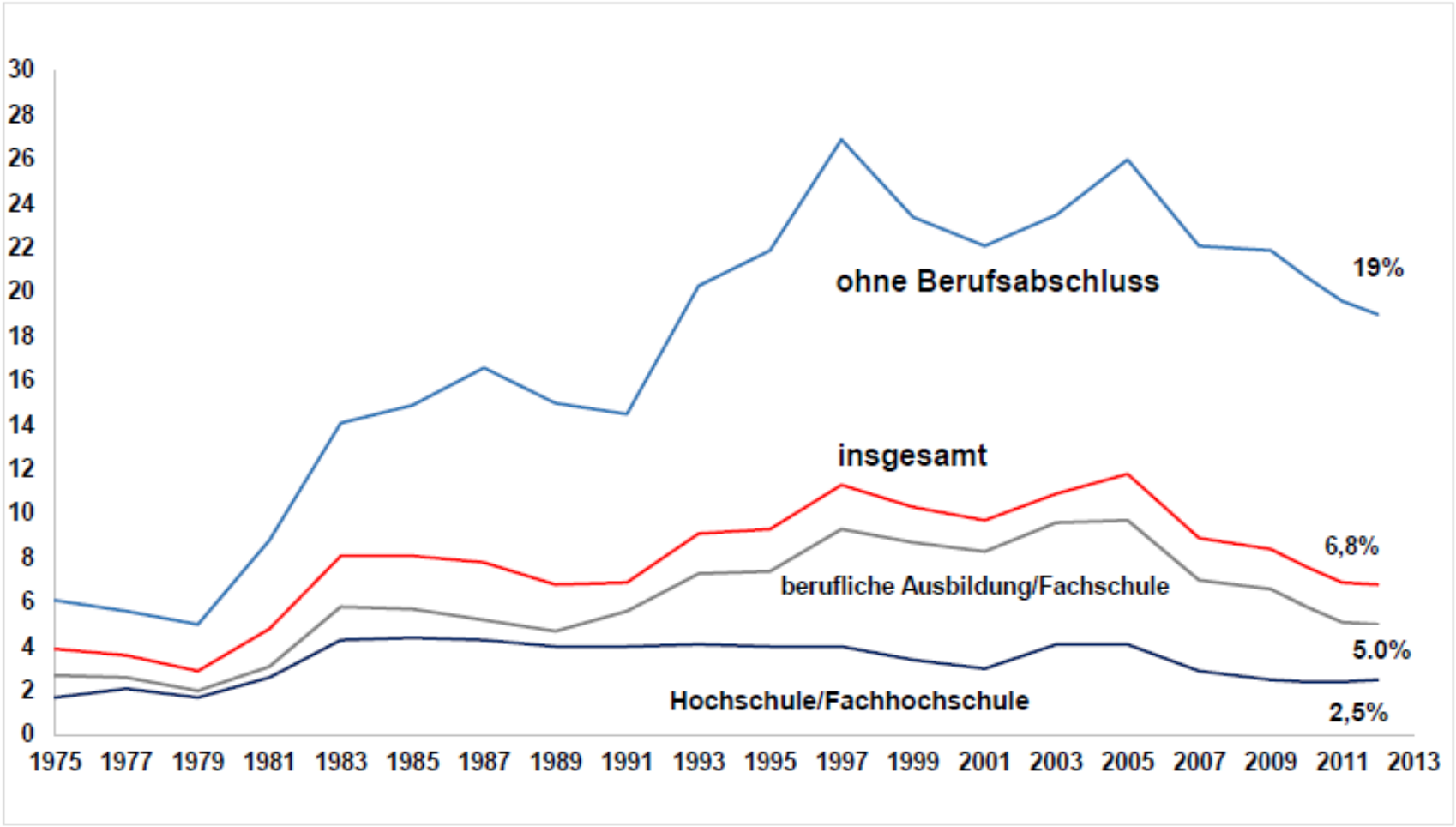
Statt spracharmer Muskelarbeit – technikgestützte Arbeit bzw. Kommunikationsarbeit

IAQ-Untersuchung zu Stellenbesetzungen bei einfacher Arbeit zeigen gestiegene Anforderungen:

- **Soziale Kompetenzen, schnelle Auffassungsgabe**
- **Umgang mit abstrakten Symbolen**
- **Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit**
- **Körperliche Fitness + ansprechendes Äußeres**
- **Sprachkenntnisse (z.B. Englisch)**

Bevorzugung von qualifizierten Kandidaten – Unternehmen verwöhnt: konnten wegen hoher Arbeitslosigkeit 20 Jahre aus dem „Vollen“ schöpfen

2.2 Arbeitslosenquote nach Qualifikation, Deutschland 1975 - 2012



Quelle: bis 2009 IAB; Bundesagentur für Arbeit (2011): 16, ab 2010-2012 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014, Berufliche Ausbildung, Tabelle 1-3Aweb

2.3 Wandel einfacher Arbeit

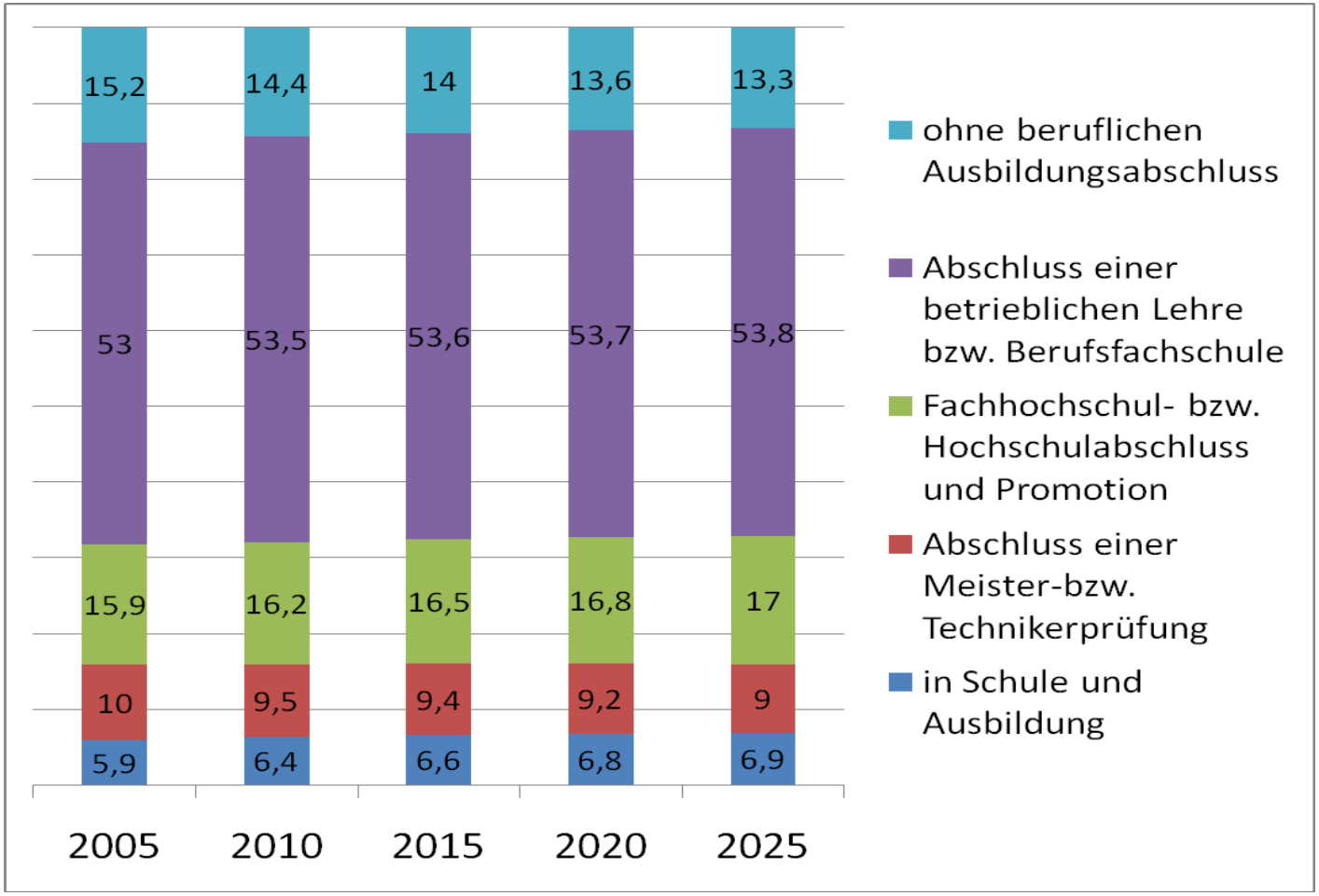
- Hoffnung der Hartz-Reform, Beschäftigungsprobleme von gering Qualifizierten durch Lohnsenkungen zu lösen, nicht erfüllt
- 75 % der Niedriglohnbezieher (2/3 des Medianlohns) sind qualifiziert – unerwünschter Nebeneffekt: Berufsausbildung wird unattraktiv – deshalb Branchenmindestlöhne
- Man kann in einer hocheffizienten Ökonomie Bildungsversäumnisse nicht durch Lohnsenkungen heilen
- **Ziel muss es sein, Angebot an gering Qualifizierten zu verringern**

3.1 Fachkräftesicherung

Überangebot an Geringqualifizierten:

- Der Trend zu mittleren und höheren Qualifikationsanforderungen setzt sich fort
- BIBB/IAB-Prognose: 2025 liegt Angebot der gering Qualifizierten um 1,3 Mio. Personen höher als Nachfrage – viele davon schon im Erwerbssystem
- Etwa die Hälfte der mehr als 20 Millionen Erwerbspersonen mit einer Berufsausbildung scheiden aus – großer Ersatzbedarf

3.2 Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen 2005 – 2025 (Anteile in %)



Quelle: R. Helmrich, G. Zika (Hrsg.): Beruf und Qualifikation. BiBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010

3.3 Fachkräftesicherung

Arbeitsmarktpolitik leistet ihren Beitrag zur Fachkräfte-sicherung nicht mehr wie zwischen 1970 und 2002:

- **Drastische Einschränkung der Weiterbildungsmaß-nahmen in der Arbeitsmarktpolitik seit 2002**
- **Grundlegende Zweifel am Sinn abschlussbezogener WB *(Lock-in-Effekt, negative Evaluationsergebnisse in kurzfristiger Perspektive, Park-Maßnahmen in Ostdeutschland, negative Sicht beruflicher Abschlüsse)***
- **Philosophie der Hartz-Gesetze: Work-First-Politik: Vorrang der schnellen Vermittlung um jeden Preis**
- **WB vorrangig zur Unterstützung der schnellen Vermittlung: Viele Kurzmaßnahmen – oft nur Fast-Food**

3.5 Bestand von Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (2000 - September 2014)

	Teilnehmer insgesamt	Teilnehmer mit Abschluss in %
2000	357.809	144.031 (40,3)
2001	352.443	151.812 (43,1)
2002	339.918	153.750 (45,2)
2003	259.922	146.028 (56,2)
2004	184.418	115.597 (62,7)
2005	114.350	72.080 (63,0)
2006	118.762	45.289 (38,1)
2007	123.651	33.856 (27,4)
2008	145.221	34.192 (23,6)
2009	187.279	41.760 (22,3)
2010	178.512	57.351 (32,1)
2011	153.277	61.197 (39,9)
2012	118.794	51.036 (43,0)
2013	127.530	53.534 (42,0)
Okt. 2013 – Sept. 2014	130.038	59.361 (45,6)

Quelle: BA (Januar 2015), Datenzentrum Statistik

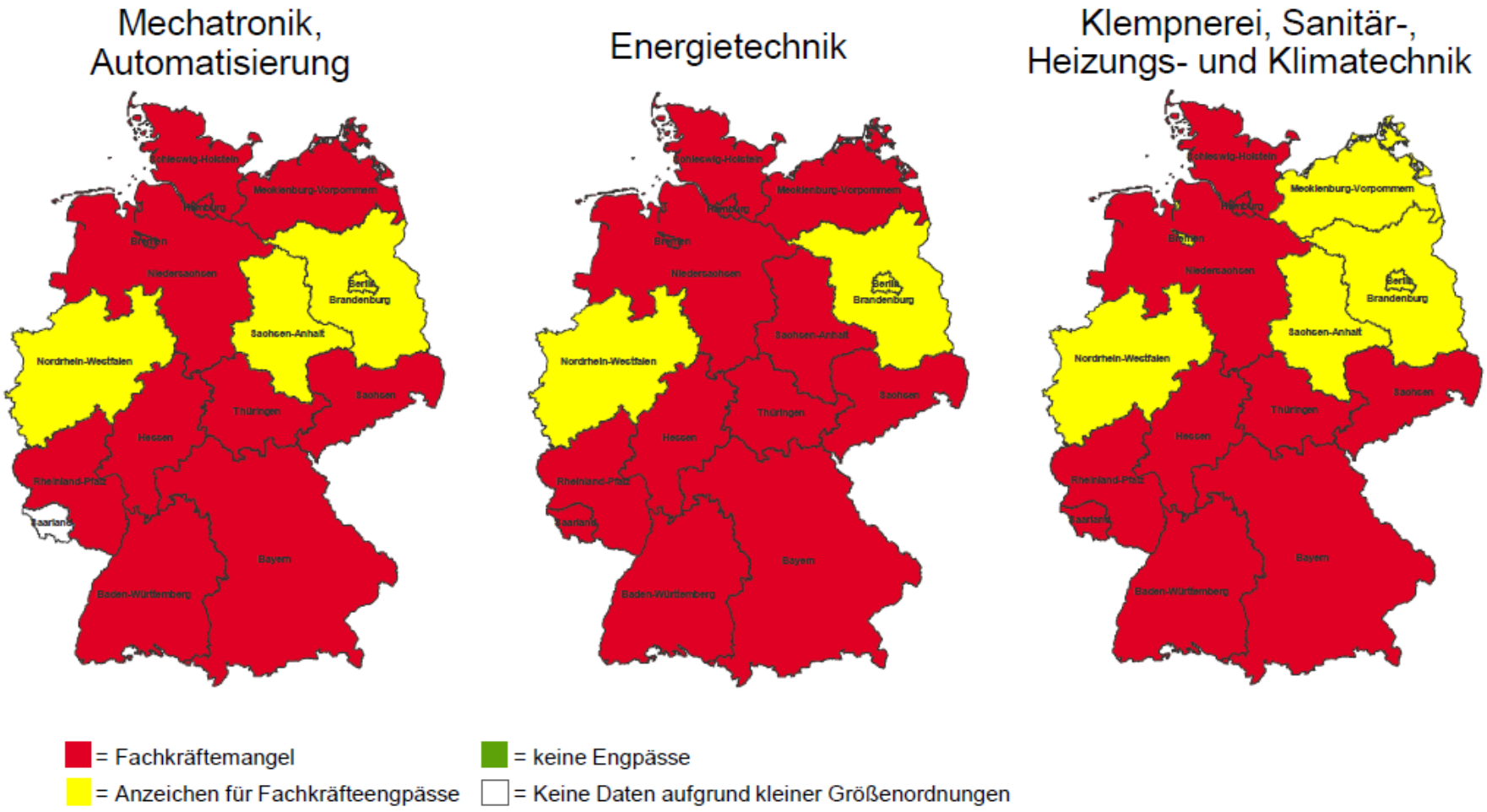
3.6 Dauer der Maßnahmen insgesamt und mit Abschluss in Monaten seit 2000 und seit 2006 differenziert nach SGB II und III

	Dauer insges.	mit Abschluss	SGB III		SGB II	
			insges.	mit Abschluss	insges.	mit Abschluss
2000	9,4	22,2				
2001	9,9	23,0				
2002	9,9	23,5				
2003	10,7	23,9				
2004	9,0	23,7				
2005	6,9	22,6	6,4	23,3	7,4	21,9
2006	5,4	20,3	4,3	19,7	6,9	20,6
2007	4,9	20,2	4,1	20,0	5,9	20,3
2008	4,5	19,5	3,7	19,3	5,6	19,6
2009	4,6	20,7	4,1	21,0	5,7	20,3
2010	5,7	21,3	5,6	21,8	5,7	20,6
2011	5,4	19,5	5,5	20,2	5,2	18,7
2012	5,8	20,3	6,2	21,1	5,4	19,0
2013	6,5	22,1	6,6	22,8	6,3	20,9
2014 (Jan. – Sept.)	6,5	22,3	6,6	22,9	6,4	21,4

Quelle: BA (Januar 2015), Datenzentrum Statistik

3.7 Mangel an nicht-akademischen Fachkräften in einzelnen technischen Berufsgruppen.

Fachkräfte bzw. Spezialisten. Deutschland nach Ländern. Dezember 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2014, S. 12.

4.1 Weiterbildungsförderung

Wissenschaftliche Rehabilitierung der abschluss-bezogenen WB:

- **Evaluationen 2000 – 2006 in DE zeigen positive Wirkungen auf Löhne und Eingliederung vor allem abschlussbezogener WB - aber erst nach vier Jahren** ***(Biewen u.a. 2006, Fitzenberger 2008)***
- **Ähnlich positive langfristige Ergebnisse in Schweden** ***(Strandh/Norlund 2008; Ohlsson/Storrie 2007)***

Gesamtwirtschaftliche Wachstumseffekte und Innovationsanstöße nicht berechnet – sind tendenziell steigend in den nächsten Jahren bei Fachkräfte-engpässen

4.2 Weiterbildungsförderung

Modernisierung der Berufe und Schaffung breiter Berufe mit vielfältigen Einsatzmöglichkeiten – gute Orientierungspunkte für WB

Bei längerfristigen Maßnahmen vorrangig Qualifizierung in Kernberufen, dann kann der Markt nicht „weglaufen“

Notwendig: Modernisierungsmodule für neugeordneten Berufen zur Auffrischung veralteter Ausbildung

4.3 Weiterbildungsförderung

- Angesichts des Überangebots an Geringqualifizierten und künftigen Fachkräfteengpässen - Neujustierung des Zielsystems der AMP notwendig
- Gleichgewicht von “work first” mit:
  - Prävention
  - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit - Vorrang vor work-first bei Geringqualifizierten
  - Beschäftigungssicherung
  - Nachhaltiger Vermittlung in ersten Arbeitsmarkt
  - Gesellschaftlicher Teilhabe (betrifft sozialen Arbeitsmarkt)

4.4 Weiterbildungsförderung

Prävention - Veringerung der Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss – Ausschöpfung aller Bildungspotentiale

Ansatzpunkte:

- Frühzeitige Berufsorientierung – z.B. Landesprogramm NRW “Kein Abschluss ohne Anschluss”
- Leistungen aus einer Hand für Jugendliche unter 25 Jahren (Koordination der Arbeitsagentur, Jobcenter, Jugendhilfe im back-office)
- Zeitgewinn: Statt Warteschleifen – Kombination von Berufsvorbereitung/Einstiegsqualifizierung mit Ausbildung bzw. assistierte Berufsausbildung

4.5 Weiterbildungsförderung

Zweite Chance auf eine Berufsausbildung:

- **Erhöhung der Zahl der Teilnehmer/innen in abschlussbezogener Weiterbildung**
- **Schwerpunkt „Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss“ (1,2 Mio unter den 25-35-jährigen)**
- **Erhöhung der Teilnahme und Bildungsbereitschaft durch Zuschlag auf ALG/Hartz IV und Prämie für erfolgreichen Abschluss - *warum Zuschlag bei 1 € Jobs nicht aber bei WB ??***
- **Gute Erfahrung mit dem Thüringer Modell – Im SGB II Zuschlag von 100 € pro Monat ohne Anrechnung und Erfolgsprämien bei bestandenen Prüfungen (bis 1500 E SGB II und 2000 € SGB III (http://www.iwwb.de/weiterbildung.html?kat=meldungen&num=973)**

4.6 Weiterbildungsförderung

Finanzierung:

- Umsteuern von work first zu Qualifizierung scheitert zunehmend an Finanzierung

- Sinnvoll Sonderprogramm „Zweite Chance“

  - Aufstockung der Eingliederungsmittel
  - oder „Arbeitsmarktpolitisches Sonderprogramm“ wie 1979

Schlussfolgerungen

- Zentrales Zukunftsproblem: Überangebot an gering qualifizierter Arbeit bei steigenden Qualikationsanforderungen und Alterung der Erwerbsbevölkerung
- Investive Arbeitsmarktpolitik muss ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten
- BA und Grundsicherungsstellen müssen wieder Kompetenzen bei der WB-beratung entwickeln
- AMP zunehmend angewiesen auf enge Kooperation mit Betrieben – bei Nachqualifizierung von Beschäftigten (z.B. Wegebau)

Schlussfolgerungen

- **Fachkräftesicherung erfordert stärkere betriebliche Investitionen in Weiterbildung**
- **Weiterbildung zentrales Thema in der Tarifpolitik der nächsten Jahre**
- **Andere Finanzierungsquellen:**
- **„ErwachsenBAföG“ – Vorschlag der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“**
- **Weiterbildungsfonds – zentral oder in Branchen (z.B. Leiharbeit)** (Vorschlag: Bosch, Gerhard, 2010: In Qualifizierung investieren: ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Expertise. Bonn: FES).