

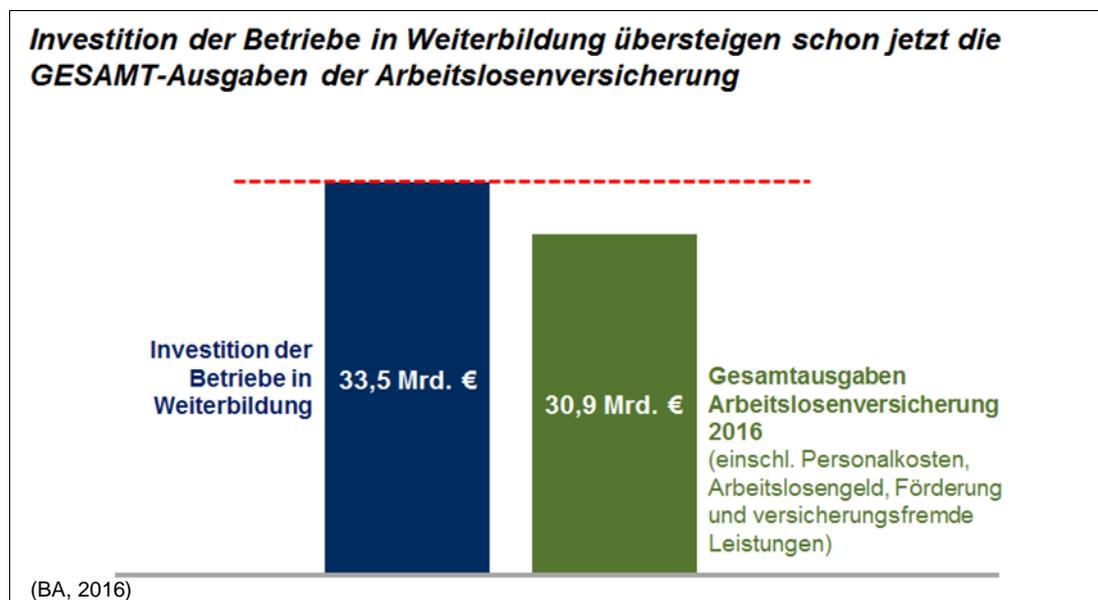
Argumente gegen eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“

8. Mai 2017

Der Vorschlag, die Bundesagentur für Arbeit (BA), in eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung umzubauen, ist ein weiterer Baustein zur staatlichen Einflussnahme in den Betrieben. Der Staat soll sich mit staatlich geplanter, organisierter und pauschaler Weiterbildung durch eine Weiterbildungsbehörde in die Betriebe drängen. Damit wird die Weiterbildungskompetenz und -initiative in den Betrieben zu Unrecht in Frage gestellt und verdrängt.

Betriebe kennen die Qualifizierungsbedarfe besser als eine staatliche Behörde:

- Die Arbeitgeber können in Abstimmung mit den Beschäftigten passgenauer qualifizieren, als es eine staatliche Behörde je können wird. Die Arbeitgeber qualifizieren **im eigenen Interesse entlang der betrieblichen Bedarfe** und selbstverständlich je nach Digitalisierungsgrad des Unternehmens und der zukünftigen Entwicklung von Geschäftsfeldern auch im Hinblick auf die notwendigen **digitalen Kompetenzen** ihrer Beschäftigten.
- Heute investieren Unternehmen jährlich 33,5 Mrd. € in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, weil das in ihrem ureigensten Interesse liegt. 86 % aller Unternehmen haben sich in der betrieblichen Weiterbildung engagiert – das ist ein Rekordwert.
- In zahlreichen Branchen haben auch die **Sozialpartner** teils **umfangreiche tarifliche Regelungen** zu Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungsmaßnahmen getroffen, die auf betrieblicher Ebene ausgestaltet werden.
- Es gibt keine Studie die belegt, dass die BA besser zu Weiterbildung beraten kann. Es gibt auch **keine wissenschaftlichen Befunde zur Qualität der Weiterbildungsberatung** oder zu nachhaltigen integrations- oder arbeitsmarktpolitischen Erfolgen einer Weiterbildungsberatung durch die BA.



Die Arbeitslosenversicherung wird überfordert, eine milliardenschwere unnötige Geldvernichtungsmaschinerie droht:

- Eine Schaffung der Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung bedeutet einen **grundlegenden Umbau der BA**, eine Abkehr von der Orientierung auf Integration in den Arbeitsmarkt und auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit. Es wird weniger Personal für die Integration von Arbeitslosen – die zentrale Aufgabe einer Arbeitslosenversicherung – zur Verfügung stehen.
- Die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung, die noch mehr als bisher auch für Beschäftigte zuständig wäre, würde **die Arbeitslosenversicherung überfordern** und zu erheblichen **milliardenschweren Mehrkosten** führen. Eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung würde privates Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten nicht ergänzen, sondern verdrängen. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels bedeute dies milliardenschwere Zusatzausgaben für die Beitragszahler.
- Wenn die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung nicht weniger Personal für die Integration von Arbeitslosen einsetzen will, muss sie **massiv Personal aufbauen**. Allein die Flächeneinführung des Projekts Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) lässt einen 15 %igen Aufwuchs des Personals für Beratung und Vermittlung erwarten. Dies belastet die Beitragszahler zusätzlich. Als Beitragszahler werden die Betriebe damit für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter quasi im Umlageverfahren zur Kasse gebeten. Da sie die Entscheidungs- und Organisationshoheit verlieren und ein zusätzlicher Verwaltungs-Overhead zu finanzieren ist, bekommen sie für Teile ihres bisher in betriebliche Weiterbildung investierten Geldes weniger Qualifizierung und diese wenig zielgenau.
- Wenn eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung auch Selbstständige berät und fördert, dann bezahlen die Beitragszahler **Leistungen für versicherungsfremde Personen**, die selbst keine Beiträge zahlen und es auch auf absehbare Zeit nicht tun werden.

Arbeitslosenversicherung kann bereits zielgenau unterstützen, ein Umbau ist unnötig:

- Für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, vor allem Geringqualifizierte und Ältere, und für Arbeitsuchende, wie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, kann die **Arbeitslosenversicherung schon jetzt präventiv** Weiterbildungsberatung oder -förderung anbieten. Zu Recht kann die Arbeitslosenversicherung präventiv nur für solche Gruppen von Beschäftigten tätig werden, die konkret von Arbeitslosigkeit bedroht sind und im Falle des Verlustes des Arbeitsplatzes geringe Eingliederungschancen haben. Hier sollen sich die Arbeitsagenturen als unterstützender Partner der Unternehmen verstehen. Eines darüber hinausgehenden weiteren teuren Umbaus bedarf es nicht. Keine sinnvolle Weiterbildungsmaßnahme im Rechtskreis SGB III scheitert an mangelndem Geld. Im Gegenteil: Die Mittel wurden hier kontinuierlich und zuletzt überproportional aufgestockt.
- Fachkräfte am Arbeitsmarkt sind knapp. Die Unternehmen versuchen daher alles, ihre – oft langjährigen und eingearbeiteten - Mitarbeiter zu halten, weil sie wissen, dass sie so schnell und einfach wie noch vor einigen Jahren keinen Ersatz finden werden. Arbeitslose weisen oft nicht die Qualifikation auf, die von den Unternehmen konkret gesucht werden. Die Arbeitsagenturen sollten daher die Unternehmen besser als bisher zu **Alternativen** beraten. Bei einem motivierten aber von der Qualifikation nicht 100 % passenden Arbeitslosen können die Arbeitsagenturen z. B. durch Eingliederungszuschüsse die Qualifizierung im Betrieb und am konkreten Arbeitsplatz unterstützen. Insbesondere bei der Information und Beratung über IFlaS und WeGebAU für Personen, die ein erhöhtes Risiko am Arbeitsmarkt haben, besteht noch Potenzial.

Bestehende Strukturen werden verdrängt:

- Ein Ausbau der BA zu einer umfassenden Weiterbildungsberatungsbehörde ist nicht erforderlich. Es existieren bereits **gut funktionierende Weiterbildungsberatungsstrukturen und Weiterbildungsdatenbanken**. Das heute schon bestehende große Netz an Beratungspunkten muss im Sinne der notwendigen Nachfrageorientierung erhalten werden. Viele Bundesländer fördern ein unabhängiges Netzwerk an Beratungsstellen, so z. B. das Netzwerk Fortbildung in Baden-Württemberg. Diese, den individuellen und regionalen Bedarfen von Arbeitnehmern und Arbeitge-

bern entsprechende Angebotsvielfalt, muss erhalten bleiben. Die Arbeitsagenturen können allerdings in ihrem regionalen Kontext und in Abhängigkeit zum regionalen Bedarf eine **Lotsenfunktion** beim Thema Weiterbildungsberatung übernehmen.

Es entstehen neue Ansprüche gegenüber den Arbeitgebern:

- Wenn die Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung künftig Beschäftigte in – auch arbeitsplatzferne – Qualifizierung verweist, dürften **Freistellungsansprüche** in größerem Umfang die Folge sein, die nicht zur Deckung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs oder zur Qualifizierung für den konkret eingenommenen Arbeitsplatz beitragen.
- Betriebsferne Weiterbildungsberatung und Weiterbildung kann dazu führen, dass gut qualifizierte Fachkräfte ohne Arbeitslosigkeitsrisiko durch betriebsferne Weiterbildungsangebote **zur Konkurrenz vermittelt werden**, statt sich im Gespräch mit ihrem Arbeitgeber arbeitsplatznah weiterzubilden. Mit einer solchen Entwicklung hin zur Bundesagentur der „Joblotsen“, also einer Personalvermittlungsagentur, trägt die von den Arbeitgebern zur Hälfte finanzierte BA zu einer großangelegten Abwerbung von Fachkräften bei, statt vakante Stellen mit Arbeitslosen zu besetzen.

Die Diskussion schürt unnötig Ängste:

- Es wird der falsche Eindruck erweckt, als seien immer mehr Menschen in Beschäftigung von Arbeitslosigkeit und immer mehr Arbeitslose in der Arbeitslosenversicherung vom Abstieg bedroht. Damit werden **Ängste geschürt**. Dabei weisen die **Fakten** in die entgegengesetzte Richtung.

Fakten zur Arbeitslosigkeit im Rechtskreis Arbeitslosenversicherung:

- Die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis Arbeitslosenversicherung, also SGB III, ist zwischen 2005 und 2016 um 1,3 Mio. auf 822.000 gesunken (BA, 2016).
- Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in der Arbeitslosenversicherung ist von 27,7 Wochen im Jahr 2005 auf 17,4 Wochen im Jahr 2016 gesunken.
- Das jährliche Risiko, entlassen zu werden, liegt mit rd. 6,5 % ebenfalls auf dem niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung (IAB, 2017).
- Die monatliche Wahrscheinlichkeit für einen Arbeitslosen mit Berufsabschluss in Beschäftigung zu kommen, liegt mit 9,1 % nur knapp unter dem Wert von Akademikern mit 10,5 % (BA, 2017).
- Die Zahl der offenen Stellen hat im vierten Quartal 2016 einen Rekordstand von über 1 Mio. (IAB, 2017) erreicht.

Qualifizierung ist kein Selbstzweck:

- Qualifizierung ist auch bei arbeitslosen Menschen kein Selbstzweck und kann nur **eine von mehreren Antworten** auf die Herausforderung der Integration in Arbeit sein. Eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung suggeriert, dass nur mit Weiterbildung Abstieg vermieden und Aufstieg geschafft werden kann. Oftmals fehlt es aber an anderer Unterstützung: Es gibt vollkommen ausreichend qualifizierte Menschen, bei denen z. B. die Motivation oder die Kinderbetreuung fehlt oder bei denen gesundheitliche Beeinträchtigungen die Beschäftigungsaufnahme erschweren.
- Zusätzliche Anreize zur **Qualifizierung am Bedarf vorbei**, wie ein Anspruch auf Qualifizierung oder ein „Arbeitslosengeld Q“, verleiten dazu, Qualifizierung anzustreben, um länger Arbeitslosengeld zu beziehen. In anderen Fällen verleiten sie zum trügerischen Glauben, allein durch die Qualifizierung wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Qualifizierung macht aber nur Sinn, wenn sie dazu führt, wieder Arbeit zu finden. Dazu muss sie betriebs- und arbeitsmarktnah und passgenau zu den Stärken des Arbeitslosen konzipiert werden.
- Mit einem Anspruch der BA, Weiterbildungsagentur zu sein, sind **Massenqualifizierungen** vorgeplant. Die Erfahrungen aus der Zeit vor den Reformen der Agenda 2010 zeigen, dass großangelegte, arbeitsplatz- und arbeitsmarktferne Qualifizierungsprogramme keinen adäquaten Erfolg bei der Integration von Arbeitslosen oder von durch Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen

gebracht haben. Richtig und wichtig ist die individuelle Kompetenzerkennung, Begleitung, Förderung und bei Bedarf auch betriebsnahe Qualifizierung.

Fakten Weiterbildung bei Arbeitslosen:

- 2015 waren über 9 % der Arbeitslosen alleinerziehend (BA, 2016). Ihr Haupthindernis für den Wiedereinstieg in Beschäftigung war fehlende Kinderbetreuung und nicht fehlende Weiterbildung.
- 2016 verfügten drei Viertel der Arbeitslosen im SGB III über einen beruflichen oder akademischen Abschluss, waren also gut qualifiziert. Weiterbildungsmaßnahmen haben auch deswegen nur für einen Teil der Arbeitslosen im SGB III einen Mehrwert.
- 2016 gab es in der Arbeitslosenversicherung rd. 1,5 Mio. Eintritte in Maßnahmen, davon nur 13 % in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, aber knapp zwei Drittel in Aktivierung und berufliche Eingliederung (BA, 2017).
- Für die Austritte aus Umschulungen von Juli 2013 bis Juni 2014 ergibt sich zum Zeitpunkt 6 Monate nach Austritt eine Eingliederungsquote von 52,6 % (BA, 2016).
- Unter den 15 wichtigsten Aus- und Weiterbildungszielen erzielten die Umschulungen mit dem Ziel „Fachkraft im Verkauf“ z. B. mit 39,6 % die niedrigste Eingliederungsquote (BA, 2016).
- Von insgesamt 310.248 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die 2014 eine Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung beendet haben, haben 14,0 % die Maßnahme vorzeitig abgebrochen (BA, 2016).