

Kolumne Nr. 17/2018

Geld allein reicht nicht als Mittel gegen Fachkräftemangel

Über 45 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland – ein Rekordwert. Die Zahl könnte noch höher sein, wenn es Fachkräfte für die über eine Million offener Stellen gäbe. Gleichzeitig ziehen Gewitterwolken auf – die künstliche Intelligenz, Algorithmen und Roboter könnten viele Jobs vernichten. Doch alle Fachleute und Politiker sind sich einig: Mehr Bildung, insbesondere Weiterbildung ist der Schlüssel zur Lösung. Die große Koalition hat jetzt das Qualifizierungschancengesetz geliefert. Ist es der große Wurf?

Das Gesetz enthält mehrere unstrittig gute Elemente: Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wird von drei auf 2,5 % ab 1. Januar 2019 gesenkt, was sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziell entlastet. Saisonarbeiter dürfen zukünftig weiterhin 70 Tage im Jahr arbeiten, was Landwirten Erntehelfer sichert. Schließlich haben Erwerbstätige ab 2020 dreißig statt bisher 24 Monate Zeit, um mindestens zwölf Monate in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen, was die Voraussetzung für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld ist.

Umstritten ist jedoch der Kern des Qualifizierungschancengesetzes. Das sind befristete Zuschüsse an Arbeitgeber, wenn sie Mitarbeiter qualifizieren. Dabei wird zwischen einem Lohnzuschuss und einem Zuschuss zu Lehrgangskosten unterschieden. Diese Art der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit ist seit über einem Jahrzehnt gängige Praxis. Der Bundesrechnungshof blickt immer wieder mit kritischen Blicken auf diese Förderung, weil die Gefahr von Mitnahmeeffekten durch Betriebe existiert.

Jetzt wird dieses Standardinstrument deutlich ausgeweitet – zusätzlich sollen etwa 800 Millionen Euro jährlich zur Verfügung stehen. Dieses Instrument soll ab nächstem Jahr auch großen Unternehmen zur Verfügung stehen, auch wenn für sie der Lohnkostenzuschuss mit 15 % sehr gering angesetzt ist, um befürchtete Mitnahmeeffekte zu minimieren. Kleinunternehmen können dagegen einen hundertprozentigen Arbeitsentgeltzuschuss erhalten und 75 % der Lehrgangskosten erstattet bekommen.

Die Erfahrungen mit diesem Standardinstrument der Bundesagentur in den letzten zehn Jahren zeigen jedoch, dass entweder die Fördermittel wegen zu restriktiver Anforderungen nicht ausgeschöpft werden oder dass Mitnahmeeffekte eine große Rolle spielen. So ist zu erwarten, dass in einigen Jahren entweder über nicht ausgeschöpfte Fördermittel geklagt wird, oder der Bundesrechnungshof Mittelverschwendung bei der Bundesagentur für Arbeit anprangert. Ein großer Wurf ist das wahrlich nicht.

Eine echte Innovation wäre es dagegen, Erwerbstätigen und Arbeitslosen ein Budget zur Verfügung zu stellen, damit sie Weiterbildung einkaufen können. So könnten sie genau die Kurse finanzieren, die sie brauchen, um als Fachkräfte offenen Stellen zu besetzen. Experimente mit Weiterbildungsbudgets sind jedoch im Gesetz nicht vorgesehen.

Doch vor den Hartz-Reformen gab es ein solches Instrument – das Unterhaltsgeld, das Arbeitslosen gezahlt wurde, damit sie sich während der Weiterbildung nicht schlechter stellen. Solche Anreizinstrumente müssten wesentlich verbessert werden, damit sie für die Neuorientierung von Menschen nach Jobverlust taugen. Zur Erinnerung: In der Wirtschafts- und Finanzkrise hatte ein fast vergessenes Instrument nach einem Facelift eine segensreiche Wirkung auf dem Arbeitsmarkt – das Kurzarbeitergeld. Was das Kurzarbeitergeld bei einer Konjunkturkrise war, könnte das Unterhaltsgeld nach einem Update für das lebenslange Lernen werden.

Stattdessen wird von einigen Oppositionsparteien ein Recht auf Weiterbildung gefordert. Das ist mehr als das bereits existierende Recht auf Weiterbildungsberatung. Doch was ist, wenn sie keine Weiterbildungsmöglichkeiten bei Unternehmen erhalten? Finden dann wieder standardisierte und arbeitsmarktferne Fortbildungskurse im großen Stil statt, nur damit dem Recht genüge getan wird? Das ist zu kurz gesprungen.

Keine Rolle spielen Vorschläge aus der Wissenschaft in den letzten Jahren: Wer mehr in die Arbeitslosenversicherung einzahlt, der erhält länger Arbeitslosengeld. Wer mehr einzahlt, dessen Mindestanwartschaftszeit wird von zwölf Monaten auf zum Beispiel sechs Monate verkürzt. Das könnte die Arbeitslosenversicherung auch für Freiberufler und Solo-Selbstständige attraktiv machen. Zur Erinnerung: Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung betrug bis zu den Hartz-Reformen 6,5 Prozent, und es gab bis zu 32 Monate Arbeitslosengeld.

Insgesamt ist der großen Koalition lediglich ein „Würfchen“ in die richtige Richtung gelungen, dem schließlich auch zwei Oppositionsparteien zustimmten.

Prof. Dr. Alexander Spermann lehrt Volkswirtschaftslehre an der FOM Hochschule für Erwerbstätige in Köln und an der Universität Freiburg.

30. November 2018

Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigen und Qualifizieren, Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU, Nürnberg.

<https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjax/~e disp/egov-content502633.pdf>