

3 Arbeitsmarkt- und berufliche Bildungspolitik im Saarland

3.1 Hartz-Reformen – Arbeitsmarktpolitik in der Sackgasse

Die Fehlentwicklungen nach den Hartz-Reformen stehen aktuell wieder stärker im Fokus der politischen Debatte: Der Arbeitsmarkt ist gespalten, prekäre Beschäftigung und Niedriglohn haben zugenommen. Es ist nicht gelungen, Menschen, die lange arbeitslos sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gerade beim „Fördern“ hat Hartz IV versagt. Um die Spaltung in der Gesellschaft zu überwinden und die Herausforderungen der Zukunft zu meistern, ist ein Neustart in der Arbeitsmarktpolitik erforderlich.

Nachdem die Arbeitsmarktpolitik mit der Agenda 2010 und den Hartz-Reformen vor rund 15 Jahren grundlegend umgebaut wurde, hat sich am Arbeitsmarkt vieles geändert. Obwohl bundesweit, wie auch im Saarland, immer neue Beschäftigungshöchststände verzeichnet werden und die Arbeitslosigkeit deutlich gesunken ist, wurden viele der damaligen Erwartungen enttäuscht. Der Arbeitsmarkt ist heute tief gespalten. Bundesweit arbeiten viele Millionen Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen, wie Leiharbeit, Minijobs oder in Niedriglohn. Die Politik der „Aktivierung“ hat die Chancen von Langzeitarbeitslosen nicht verbessert. Nach tiefen Einschnitten bei der aktiven Arbeitsförderung und der beruflichen Weiterbildung sitzen viele Arbeitslose im Grundsicherungssystem fest. Immer deutlicher zeigen sich neue Herausforderungen durch die fortschreitende Digitalisierung, strukturelle Umbrüche und den demografischen Wandel. Vor diesem Hintergrund gilt es, den Anspruch und die Wirklichkeit der Hartz-Reformen zu reflektieren und anhand von Daten und Fakten eine kritische Bilanz für das Saarland zu ziehen.

Zentrale Elemente der Hartz-Reformen

„Wir werden Leistungen des Staates kürzen, Eigenverantwortung fördern und mehr Eigenleistung von jedem Einzelnen abfordern müssen.“ Das ist der Kernsatz, mit dem Gerhard Schröder im März 2003 den politischen Kurswechsel der Agenda 2010, der auch innerhalb der Regierungsparteien hoch umstritten war, begründet hat.

Dieser Philosophie folgten auch die Arbeitsmarktreformen. Sie hatten im Wesentlichen zwei Ziele: Zum einen sollten die Ausgaben für Arbeitslosigkeit deutlich reduziert werden, insbesondere auch indem Leistungen im



Rahmen der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitslosenhilfe gekürzt oder abgeschafft wurden. Zum anderen sollte eine größere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt hergestellt werden.

In den Jahren 2002 und 2003 verabschiedete der Deutsche Bundestag die vier „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, so die offizielle Bezeichnung der Hartz-Gesetze. Diese bis 2005 umgesetzten Reformen der Arbeitsmarktpolitik und des Arbeitsrechtes gliedert der Arbeitsmarktforscher Matthias Knuth in acht zentrale Elemente¹:

1. Umbau der Bundesanstalt zur Bundesagentur für Arbeit: Hier ging es darum, die Verwaltungsbürokratie der ehemaligen Bundesanstalt in ein modernes kennzifferngesteuertes Dienstleistungsunternehmen nach marktwirtschaftlichen Mustern umzubauen, mit dem Ziel, Arbeitslose stärker zu aktivieren und schneller zu vermitteln.
2. Rückbau der Arbeitslosenversicherung: Dazu wurden die Rahmenfristen für den Erwerb von Ansprüchen von drei auf zwei Jahre und die maximale Bezugsdauer für Arbeitslosengeld für Ältere von 32 auf 24 Monate verkürzt sowie das Lebensalter für eine verlängerte Bezugsdauer über 12 Monate hinaus von 45 Jahren auf 50 Jahre heraufgesetzt. Zudem wurde eine Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche bereits bei absehbarer Beendigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eingeführt.
3. Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur „Grundsicherung für Arbeitsuchende“: Damit wird die einkommensbezogene und im begrenztem Maße am früheren Status orientierte „Arbeitslosenhilfe“ abgeschafft. Für alle erwerbsfähigen Personen wird eine universale Grundsicherung, das „Arbeitslosengeld II“, eingeführt, das unter dem Kürzel „Hartz IV“ bekannt und gefürchtet wird. Der Kreis derjenigen, die mithilfe „aktivierender Maßnahmen“ in das Erwerbssystem integriert werden sollten, wurde erheblich ausgeweitet. Er umfasst die Mehrheit der Arbeitslosen, Unterbeschäftigte, Geringverdiener und aus dem Arbeitsmarkt Ausgegrenzte. Das System des „Förderns und Forderns“ mit der Verschärfung von Zumutbarkeitsregeln und Sanktionen fordert von jedem den Einsatz der Arbeitskraft zur Verringerung oder Überwindung der Bedürftigkeit.
4. Fragmentierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung: Entgegen dem Reformziel, „der Hilfe aus einer Hand“, blieben die Kommunen dauerhaft an der Umsetzung von „Hartz IV“ beteiligt. Es entstanden Jobcenter als eigenständige „zweite Ebene“ der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Die Zuständigkeit für die Arbeitslosen in der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und denen im Hartz-IV-System (SGB II) ist damit weiterhin organisa-

torisch und meist auch räumlich getrennt. Das behindert bis heute eine einheitliche Rechtsanwendung und Betreuung von Arbeitslosen.

5. Reform von Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung: Dies ist ein kontinuierlicher Prozess, der sich mit und nach den Hartz-Reformen sogar noch beschleunigt hat. Viele Instrumente, die damals neu geschaffen wurden, sind mittlerweile wieder abgeschafft. Geblieben sind die „Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante“ (Ein-Euro-Jobs) und die Zunahme marktwirtschaftlicher Elemente im Verhältnis von Arbeitsverwaltung und externen Trägern sowie Arbeitssuchenden, z. B. die Ausgabe von Gutscheinen an Arbeitslose.
6. Arbeitsrechtliche Deregulierungen: So wurden Betriebe unter zehn Beschäftigte (vorher fünf) vom gesetzlichen Kündigungsschutz ausgenommen. Betroffen waren zusätzlich 10 % der Beschäftigten.
7. Leiharbeit: Das Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot wurde aufgehoben sowie die Überlassungshöchstdauer dereguliert. Zudem wurde die EU-Richtlinie zur Leiharbeit so umgesetzt, dass tarifvertragliche Regelungen Vorrang vor dem europäischen Equal-Pay-Prinzip haben.
8. Unter der Bezeichnung „Minijobs“ wurde die „geringfügige Beschäftigung“ neu reguliert: Die erst 1999 abgeschafften geringfügigen Nebenjobs wurden wieder eingeführt. Die Obergrenze von 15 Wochenstunden entfiel. Minijobs haben eine sozial- und steuerrechtliche Sonderstellung. Andere rechtliche, tarifvertragliche Regelungen, wie Urlaubsanspruch und Kündigungsschutz, sind weiter gültig, werden aber häufig umgangen.

Mit diesen Regelungen wurde der Status der unbefristeten Beschäftigten in mittleren und großen Betrieben nicht angetastet. Ausgeweitet wurden hingegen die wenig regulierten Randbereiche des Arbeitsmarktes. Dies hat die Spaltung in relativ sichere Kernbelegschaften und Randbelegschaften mit unsicheren Erwerbchancen und geringer sozialer Absicherung verschärft. Der erhöhte Druck auf die Arbeitslosen und prekär Beschäftigten wirkt allerdings auch auf die Kernbeschäftigten zurück. Zudem kam es gleichzeitig zu bedeutsamen Deregulierungsprozessen, die die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben stark beeinflussten. Dazu zählen die Erosion der Flächentarifverträge und die Abnahme des Anteils der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsräten. Erst mit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 konnte der Unterbietungswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten gestoppt werden.



Beschäftigungseffekte sind umstritten

Auf den ersten Blick scheinen die arbeitsmarktpolitischen Erfolge der Hartz-Gesetzgebung beachtlich. Die Arbeitslosigkeit und auch die Langzeitarbeitslosigkeit sind in den Folgejahren erheblich zurückgegangen. Selbst nach den Krisenjahren 2008/2009 setzt sich der Beschäftigungsaufbau fort. Der stärkste wirtschaftliche Einbruch seit 80 Jahren hatte nur geringe Auswirkungen auf die Arbeitslosenquote. Ein zweiter Blick zeigt aber, dass der Zusammenhang der Arbeitsmarktentwicklung mit den Hartz-Reformen keinesfalls klar erkennbar ist und der „arbeitsmarktpolitische Kollateralschaden“ nicht zu übersehen ist.²

Zyklisch wachsende Sockelarbeitslosigkeit prägte über Jahrzehnte das Bild des deutschen wie des saarländischen Arbeitsmarktes: In jeder Krise schnellte die Arbeitslosigkeit nach oben und fiel aber bei erneutem Wachstum nicht wieder auf das alte Niveau zurück. Nach den Arbeitsmarktreformen schien insbesondere in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 dieses Muster durchbrochen zu sein. Danach wird sogar von einem angeblichen „Beschäftigungswunder“ in Deutschland gesprochen. Kann das nun als Beleg für die Wirksamkeit der Hartz-Reformen gewertet werden?

Meist wird übersehen, dass eine der wichtigsten Ursachen für die sinkenden Arbeitslosenzahlen der demografisch bedingte Bevölkerungsrückgang ist.³ Die Bevölkerung im Erwerbsalter nimmt schon seit 1999 ab, im Saarland sogar seit 1992. Dennoch weist die Erwerbstätigkeit bereits seit Ende der 1990er Jahre einen steigenden Trend auf, der lediglich durch konjunkturelle Abschwünge durchbrochen wird.

Während aber die Zahl der Erwerbstätigen auch im Saarland seit 2005 stark angestiegen ist, hat das Arbeitsvolumen, also die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, sogar leicht abgenommen. Das heißt, es gibt zwar mehr Erwerbstätige, aber insgesamt nicht mehr Arbeit. Das Arbeitsvolumen wurde lediglich auf mehr Personen verteilt und das sehr ungleichmäßig: So hat insbesondere die Teilzeitbeschäftigung und bis 2014 auch die Zahl der ausschließlich in Minijobs Beschäftigten stark zugenommen, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten sogar zurückgegangen ist. Bei genauer Betrachtung ist das angebliche „Beschäftigungswunder“ tatsächlich äußerst fraglich.

Zudem sind für die Stabilisierung der Beschäftigung weitere Faktoren von Bedeutung, die bereits vor den Hartz-Reformen wirksam waren, wie etwa die Spezialisierung der Unternehmen in globalen Märkten, die Integration von „alten“ und „neuen“ Technologien, die hohe interne Flexibilität aufgrund von Facharbeit und kooperativen Arbeitsbeziehungen – und die Exportstärke Deutschlands.

Zunahme von prekärer Arbeit und Niedriglöhnen

Das Hartz-System hat sicherlich dazu beigetragen, die Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen zu erhöhen und schlechter bezahlte Jobs sowie ungünstigere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Ein zentrales Element der Hartz-Reformen ist das Prinzip des „Förderns und Forderns“, wobei der Schwerpunkt auf dem Fordern liegt. So wurden die Zumutbarkeitsregeln und die Sanktionsmöglichkeiten erheblich verschärft. Dies hat den Druck auf Arbeitslose verstärkt, auch schlecht entlohnte Jobs und ungünstige Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Begünstigt wurde damit die Ausbreitung von prekärer Arbeit und Niedriglöhnen. Insbesondere die befristete Beschäftigung, Minijobs und Leiharbeit sind im Saarland sogar stärker verbreitet als im gesamten Bundesgebiet (siehe Kapitel 2.3.3). Besonders ehemals Arbeitslose finden sich häufig in prekären, instabilen Beschäftigungsverhältnissen wieder. Etwa ein Drittel der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen entfielen im Jahresdurchschnitt 2017 auf die Leiharbeitsbranche. Fast jede fünfte Beschäftigungsaufnahme von Arbeitslosen erfolgte in dieser Branche.⁴

Mittelbar strahlt das Hartz-IV-System aber auch auf die Beschäftigten aus. Die damit einhergehenden Einschüchterungseffekte und die Angst vor dem sozialen Abstieg beeinflussen das Klima in den Betrieben. Das führt dazu, dass freiwillige Arbeitsplatzwechsel tendenziell eher abnehmen und Kernbelegschaften länger auf einem Arbeitsplatz bleiben.

Integrationschancen für Arbeitslose weiterhin gering

Ein wesentliches Ziel der Hartz-Reformen war, die verfestigte Arbeitslosigkeit, insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit, wirksamer zu bekämpfen. Ist es nun gelungen, Arbeitslose schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Der Arbeitsmarktforscher Matthias Knuth kommt hier zu einem ernüchternden Ergebnis: Bis etwa 2011, mit Ausnahme während der Finanzkrise 2009, sind die Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt gestiegen. Davon haben aber nur die kurzzeitig Arbeitslosen, unter neun Monaten Dauer, profitiert. Diese Verbesserung dürfte weniger einer besseren Vermittlung zuzuschreiben sein als der Angst der noch versicherten Arbeitslosen vor „Hartz IV“. Zugleich nahmen aber vor allem die Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit stark ab. Das heißt, ein wesentlicher Grund für die abnehmende Arbeitslosigkeit war auch, dass weniger Menschen arbeitslos wurden.⁵ Das führte schließlich auch zu einem Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit. Doch der umgekehrte Weg, aus Langzeitarbeitslosigkeit herauszukommen, blieb weiterhin schwierig. Nach 2009 hat sich immer deutlicher gezeigt, mit der Aktivierungspolitik



kann der verfestigte Kern der Arbeitslosen nicht aufgelöst werden (siehe folgendes Kapitel zur Langzeitarbeitslosigkeit).

Die Chancen auf den Übergang in Beschäftigung sind im Grundsicherungssystem sehr viel niedriger als im Versicherungssystem. Von den Arbeitslosen im Bereich des SGB II konnten zuletzt 3,2 % ihre Arbeitslosigkeit zumindest zeitweise beenden, gegenüber 14,9 % in der Arbeitslosenversicherung.⁶ Die Eingliederungschancen für arbeitslose Hartz-IV-Bezieher sind damit viermal ungünstiger als für jene im Versicherungssystem.

Häufig Drehtür-Effekte zwischen Hartz-IV-Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung

Auch wenn eine Beschäftigungsaufnahme von Arbeitslosen im SGB-II-System gelingt, ist sie häufig nicht nachhaltig. Es zeigt sich vielmehr ein Drehtür-Effekt: Nach kurzfristiger Leiharbeit, befristeter oder geringfügiger Beschäftigung bzw. Arbeitsförderung landen die vormals Arbeitslosen erneut im Hilfesystem. Langzeitiger Leistungsbezug ist deshalb nicht zwangsläufig mit langer Arbeitslosigkeit verbunden, sondern häufig auch mit einem Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, nicht bedarfsdeckender Erwerbstätigkeit oder anderen Lebenslagen.

Das IAB hat die Stabilität neu aufgenommener Tätigkeiten von Arbeitslosengeld-II-Beziehern untersucht.⁷ Fast die Hälfte der neu aufgenommenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse dauerte weniger als sechs Monate. Für knapp jeden zweiten Leistungsbezieher war die betrachtete Beschäftigung mindestens die fünfte in den letzten fünf Jahren. 80 % der aufgenommenen Vollzeittätigkeiten lagen im Niedriglohnsektor. Häufig war der neue Job eine Helfertätigkeit. Umgekehrt zeigen die Untersuchungen auch: Besser entlohnte Tätigkeiten und Arbeitsverhältnisse, die eine Beendigung des Hilfebezugs ermöglichten, sind meist von längerer Dauer. Die Forscher betonen deshalb, für eine dauerhafte Integration ist eine möglichst schnelle Vermittlung nicht immer der beste Weg.

Arbeitslosenversicherung erheblich geschwächt

Die Schutzfunktion der Arbeitslosenversicherung hat erheblich an Kraft verloren. Nur noch eine Minderheit der Arbeitslosen wird durch die Arbeitslosenversicherung abgesichert. So wurden 2017 im Saarland nur mehr weniger als ein Drittel der Arbeitslosen (30 %) im Versicherungssystem betreut, während sich 70 % im Hartz-IV-System befanden. Damit rückt für einen großen Teil der Arbeitslosen die Fürsorgelogik an die Stelle der Sozialver-

sicherungslogik. Insbesondere prekär Beschäftigte, wie Leiharbeitnehmer oder befristet Beschäftigte, können wegen kurzer Beschäftigungsdauer, trotz Beitragszahlungen, keinen Versicherungsschutz aufbauen. So fallen rund ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die nach dem Job-Verlust arbeitslos werden, direkt ins Hartz-VI-System.

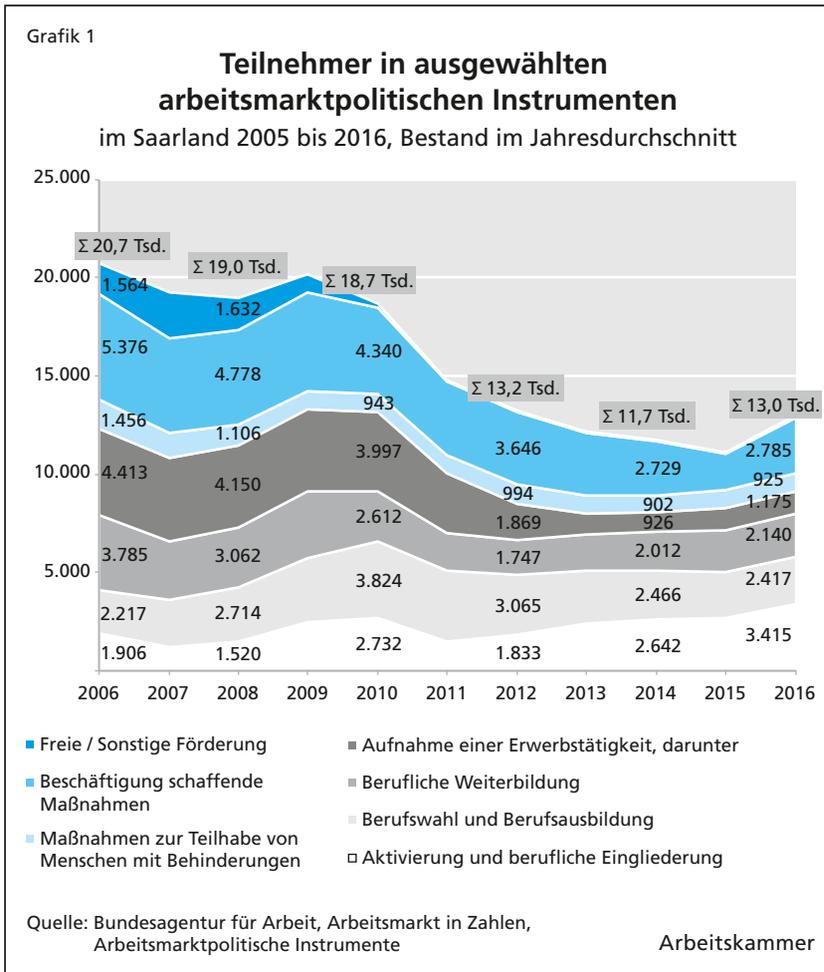
Wesentliche Elemente des Sozialversicherungsprinzips, wie die Leistungsgerechtigkeit und die Statussicherung, erlitten gegenüber dem Aktivierungsprinzip einen Bedeutungsverlust.⁸ Die Veränderungen bestanden vor allem darin, dass die Dauer des Leistungsbezuges verkürzt wurde, die einkommensbezogenen Leistungen der Arbeitslosenhilfe abgeschafft wurden und der Zugang zum Versicherungssystem enger gefasst wurde. Zudem sind die Zumutbarkeitsregeln und die Sperrzeiten verschärft worden. Hinzu kamen tiefe Einschnitte bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik, sowohl bei der beruflichen Weiterbildung als auch bei anderen Instrumenten. Begleitend dazu wurde die finanzielle Basis durch die Absenkung der Beiträge und die Abschaffung des Bundeszuschusses beschnitten. Verloren ging damit auch ein bedeutendes Stück der arbeitsmarktpolitischen Gestaltungskraft der Bundesagentur für Arbeit als selbstverwaltete Sozialversicherung.

Arbeitsförderung massiv gekürzt

„Fördern und Fordern“ ist einer der Leitsätze der Hartz-Reformen. Wobei dem „Fordern“ gegenüber dem „Fördern“ der Vorrang eingeräumt wird. Welche Konsequenzen hatte dies nun für die Arbeitsförderung? Mit den Arbeitsmarktreformen wurde eine ganze Reihe neuer Instrumente eingeführt. Doch kaum eine der Neuerfindungen der Hartz-Gesetzgebung existiert heute noch. Zu erinnern ist etwa an die „Ich-AG“ oder die Personalserviceagenturen (PSA). Weiterhin eine Rolle spielen die Förderung von Existenzgründungen von Arbeitslosen, die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sowie die marktwirtschaftliche Steuerung der Beziehungen zwischen Arbeitsagenturen und Arbeitsmarktdienstleistern sowie Arbeitssuchenden. Die Veränderung von Instrumenten ist in der Arbeitsmarktpolitik ein kontinuierlicher Prozess, der sich aber seit den Hartz-Reformen beschleunigt und vielfach zu einem Mangel an Kontinuität geführt hat.

Im Zentrum dieser Veränderungen stehen häufig weniger die verbesserte Förderung von Arbeitslosen, sondern vielmehr der kurzfristige Erfolg und die Reduktion von Kosten. Insbesondere die Instrumentenreform im Jahr 2011, mit der angeblich die Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt verbessert werden sollten, brachte umfangreiche Sparmaßnahmen bei der Arbeitsförderung (siehe Grafik 1). Komplett gestrichen wurden damals die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und die Arbeitsgelegenheiten in





der Entgeltvariante. Erhebliche Einschränkungen gab es auch bei den Ein-Euro-Jobs und der Förderung zusätzlicher Arbeitsverhältnisse (Beschäftigungszuschuss) sowie dem Gründungszuschuss.

Die Aktivierungsquoten der Bundesagentur für Arbeit zeigen die gravierenden Auswirkungen der Instrumentenreform (Tabelle 1). Deutlich weniger Arbeitslose wurden durch aktive Arbeitsmarktpolitik gefördert. Zwar wurden vormalige Sozialhilfeempfänger nach 2005 in die arbeitsmarktpolitische Förderung einbezogen, doch haben sich die Fördermöglichkeiten nicht etwa verbessert, sondern nach 2010 deutlich verschlechtert. In den letzten beiden Jahren standen vor dem Hintergrund der Integration der Flüchtlinge wieder mehr Fördermittel zur Verfügung. Davon konnte das Saarland vorübergehend überproportional profitieren.⁹ Gefördert wurden insbeson-

Tabelle 1

**Aktivierungsquote Arbeitsloser nach Rechtskreisen
im Saarland 2010 bis 2016**

Jahresdurchschnitt	SGB III	SGB II
2010	29,4 %	26,5 %
2011	27,6 %	21,9 %
2012	21,3 %	22,1 %
2013	16,7 %	20,5 %
2014	18,6 %	19,4 %
2015	22,6 %	16,6 %
2016	26,4 %	19,7 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit,
Aktivierungsquoten in den Rechtskreisen

Arbeitskammer

dere mehr kurzzeitige Aktivierungsmaßnahmen in beiden Rechtskreisen. Im Versicherungssystem ist die Förderung von beruflicher Weiterbildung ausgehend von einem niedrigen Niveau wieder etwas angestiegen. Das gilt nicht für den Bereich des SGB II. Die Arbeitslosen im Hartz-IV-System kommen bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung weiterhin zu kurz (siehe Kapitel 4.4.3 und 4.5.3). Im Bereich des SGB II wurden vor allem mehr Ein-Euro-Jobs gefördert. Diese Zahlen machen deutlich, in den vergangenen 15 Jahren ist die Förderung von Arbeitslosen erheblich zurückgegangen. Angesichts des harten Kerns von Langzeitarbeitslosen und eines hohen Anteils Arbeitsloser ohne Berufsabschluss ist aber gerade im Hartz-IV-System ein höherer Förderbedarf gegeben.

Neue Schnittstellen behindern ganzheitliche Betreuung

Mit den Hartz-Gesetzen sollte die Spaltung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe überwunden werden. Die Ausgestaltung des neuen Sozialgesetzbuches (SGB) II orientierte sich aber weitgehend an der Sozialhilfe. Die Zuständigkeit für die Arbeitslosen in der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und denen im Hartz-IV-System (SGB II) blieb weiterhin getrennt. Das behindert aber eine stabile Betreuung und eine einheitliche Rechtsanwendung. So führen wechselnde Lebenssituationen von Arbeitssuchenden oder Niedriglohnempfängern schnell zu einem Wechsel der Zuständigkeit. Mühsam versucht man deshalb zum Beispiel mit dem Aufbau von Jugendberufsagenturen, die neuen Schnittstellen zu überwinden und für junge Menschen durch die Kooperation von Arbeitsagentur, Jobcenter und Jugendamt ein ganzheitliches Hilfsangebot zu entwickeln.

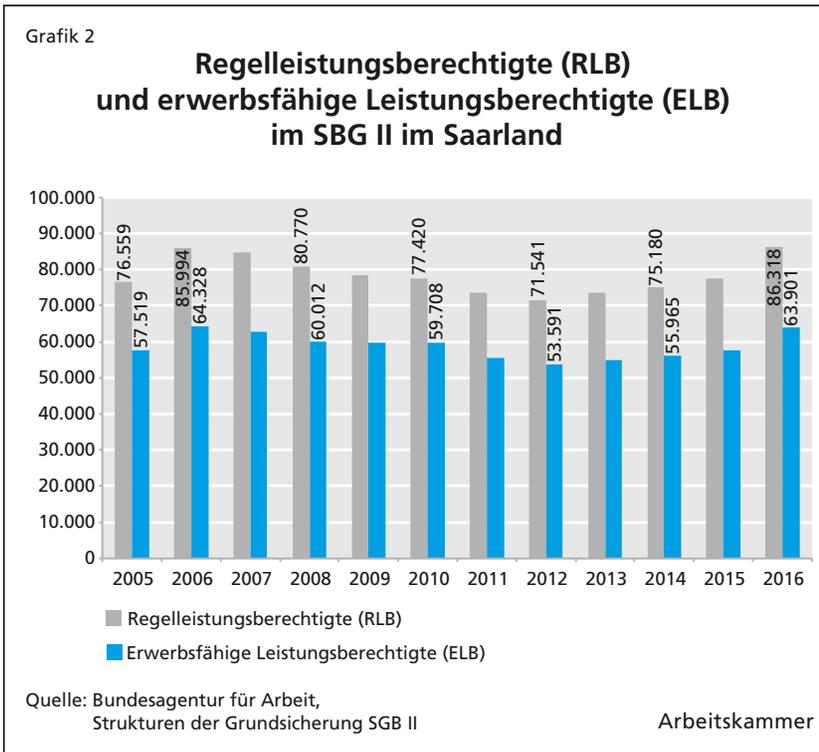
Zudem ist die Leistungsgewährung im SGB II komplizierter und personalintensiver als bei der ehemaligen Sozialhilfe. So ist der Verwaltungsaufwand erheblich gestiegen, da für alle Haushaltsmitglieder der existenzsichernde Bedarf sowie darüber hinausgehendes anrechenbares Einkommen zu ermitteln ist. Personalintensiv sind gleichfalls die pro Jahr mehr als 10.000 Sanktionen¹⁰ im Saarland sowie die zahlreichen Widersprüche und Klagen vor den Sozialgerichten. Das bindet Ressourcen, die für die persönliche Betreuung fehlen. So ist rund die Hälfte der Vermittler mit administrativen Aufgaben beschäftigt. Deshalb müssen die Jobcenter immer größere Anteile ihrer Mittel in den Verwaltungsetat umschichten – im Jahr 2017 wohl erstmals mehr als eine Milliarde Euro.¹¹ Die neue Bundesregierung verspricht im Koalitionsvertrag deshalb, die Jobcenter bis 2021 mit vier Milliarden Euro zusätzlich auszustatten. Wie das Geld verwendet werden soll, ist allerdings noch offen. Der Hauptschlüssel bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit ist aber eine bessere persönliche Betreuung. Ziel muss es deshalb sein, den Betreuungsschlüssel von derzeit 130 Hilfebedürftigen pro Vermittler deutlich zu senken.¹²

Problemlagen verfestigen sich

Mit der Zusammenführung von Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe wurde der Personenkreis, der mit einer Politik des „Förderns und Forderns“ in Erwerbsarbeit integriert werden sollte, erheblich ausgeweitet. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Grundsicherungssystem hat sich in den vergangenen zehn Jahren zunächst verringert. Doch zwischen 2011 und 2015 hat sie sich kaum noch verändert. Nachdem ab 2015 Flüchtlinge in großer Zahl in die Zuständigkeit des Grundsicherungssystems übergegangen sind, ist die Zahl der Hilfsbedürftigen im Saarland aktuell vergleichsweise stark angestiegen (siehe Grafik 2). Die „Politik der Aktivierung“ hat den Sockel der Langzeitbezieher nicht auflösen können. Wer arbeitslos oder hilfsbedürftig wird, bleibt dies oft für lange Zeit. Fast 40 % der erwerbsfähigen Leistungsbezieher im Saarland beziehen schon mehr als vier Jahre Hartz IV. Die Armutslagen verfestigen sich und erhöhen das Risiko sozialer Ausgrenzung. Statt die Arbeitsmarktintegration für alle zu ermöglichen, hat die Grundsicherung damit eher das Erbe der Sozialhilfe angetreten.

Soziale Teilhabe kommt zu kurz

Die früheren Regelungen der Sozialhilfe wurden aber nicht einfach übertragen, sondern zum Teil verschärft, etwa bei den Sanktionen. Die persönlichen und die sozialen Hilfen sind im SGB II, im Gegensatz zu den arbeits-



marktpolitischen Anforderungen an erwerbsfähige Hilfsbedürftige und die Bedarfsgemeinschaften, eher weniger stark konkretisiert. Im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) hatten persönliche Hilfen und die Stabilisierung auch der Lebenslagen ein viel stärkeres Gewicht. Es war nicht direkt auf die vorrangige Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Der Bedarf an sozialintegrativen Maßnahmen wie Kinderbetreuung, Schuldnerberatung sowie psychosozialer und Suchtberatung ist groß. Doch die prekäre Finanzsituation vieler Kommunen und die mangelnde gesetzliche Konkretisierung führen vielfach zu Umsetzungsdefiziten. Nach dem BSHG musste der Staat intervenieren, sobald eine Notlage sichtbar wurde. Das schloss auch die aufsuchende Sozialarbeit mit ein. Dagegen sind nach dem SGB II Hilfeleistungen erst ab dem Zeitpunkt der Antragstellung zu gewähren.

Von der heutigen starken Ausrichtung auf eine Aktivierung in Richtung erster Arbeitsmarkt profitiert nur ein Teil der Leistungsberechtigten. Der andere Teil, der keine oder kaum mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat, wird heute eher schlechter versorgt als unter den Bedingungen des BSHG. Die starke arbeitsmarktpolitische Zentrierung des Grundsicherungssystems

sollte daher dringend durch eine Ausrichtung auf soziale Teilhabe ergänzt werden. In der politischen Debatte findet dies aktuell in der Diskussion um die Einrichtung eines sozialen Arbeitsmarktes seinen Niederschlag. Ein weiterer wichtiger Schritt wäre auch die Einführung eines Rechtsanspruchs auf flankierende soziale Leistungen.

Hartz IV schützt nicht vor Armut

Die Hartz-IV-Leistungen sollen eigentlich das soziokulturelle Existenzminimum sichern. Doch die aktuellen Regelsätze liegen sämtlich unterhalb der Armutsgrenze. Seit 01.01.2018 erhält ein alleinstehender Hartz-IV-Empfänger 416 Euro, einschließlich Wohngeld sind das im Saarland im Durchschnitt 766 Euro. Die offizielle Armutsgrenze lag aber schon im Jahr 2016 bei 969 Euro.¹³ Eine Paar-Bedarfsgemeinschaft mit zwei Kindern unter sechs Jahren erhält einschließlich Wohngeld durchschnittlich 1.909 Euro. Auch hier lag die Armutsschwelle mit 2.035 Euro bereits vor zwei Jahren deutlich höher. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren im Saarland rund 90.000 Personen in Bedarfsgemeinschaften von den Regelsätzen unmittelbar betroffen, darunter 27.000 Kinder unter 18 Jahren. Zu diesem Personenkreis zählen auch 16.000 erwerbstätige „Aufstocker“, deren Erwerbseinkommen so gering ist, dass sie zusätzlich Hartz-IV-Leistungen beziehen müssen.

Die Leistungen für Rentner-Haushalte sowie Erwerbsgeminderte in der Grundsicherung im Alter und Sozialhilfeberechtigte entsprechen ebenfalls diesem Niveau. Die Wohlfahrtsverbände und Gewerkschaften kritisieren deshalb die Berechnungsmethode des Regelsatzes. Insbesondere für Kinder fordern sie eine bedarfsdeckende Kindergrundsicherung. Zudem fehlt die Einbeziehung aller Leistungsbezieher in die gesetzliche Rentenversicherung. Die Rentenbeiträge für die Bezieher von Hartz-IV-Leistungen waren ursprünglich vorgesehen, wurden aber nach 2011 wieder abgeschafft. Damit wurde das Armutsrisiko im Alter weiter verschärft.

Fazit und Ausblick

Heute, 13 Jahre nach der fundamentalen Umgestaltung der Arbeitsmarktpolitik durch die Trennung der Zuständigkeiten zwischen SGB III und SGB II, treten die damit verbundenen sozialen und arbeitsmarktbezogenen Folgen immer deutlicher zu Tage.¹⁴ Dies sind:

- Schwierigkeiten, Menschen mit geringer Qualifizierung oder Leistungsfähigkeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren,

- ein Mismatch am Arbeitsmarkt und unterwertige Beschäftigung, mit der damit verbundenen Entwertung beruflicher Qualifikation,
- die fehlende Absicherung von Menschen in prekärer Beschäftigung und die fehlende Unterstützung von Übergängen in Gute Arbeit,
- zu wenig Förderung beruflicher Aufstiege,
- die fehlende Orientierung an nachhaltiger Integration in den Arbeitsmarkt und
- Schwierigkeiten bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit einschließlich der materiellen und gesundheitlichen Folgen.

Die Hartz-Politik hat in eine Sackgasse geführt. Wir brauchen eine zukunftsorientierte Neuausrichtung zu einer investiven und solidarischen Arbeitsmarktpolitik: Es muss mehr in die Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten investiert werden. Menschen in Umbruchsituationen brauchen eine bessere Absicherung. Zudem muss die soziale Teilhabe am Erwerbsleben auch für diejenigen ermöglicht werden, die sonst in einer hocheffizienten Arbeitswelt kaum mehr eine Chance haben.



- ¹ Vgl. Knuth, Matthias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und „Beschäftigungswunder“. In: WISO Diskurs, Juni 2014, S. 18-22.
- ² Vgl. Adamy, Wilhelm (2016): Anspruch und Wirklichkeit von Hartz IV – Zwischenbilanz aus gewerkschaftlicher Sicht. In: WSI-Mitteilungen 5/2016, S. 390.
- ³ Vgl. Kaps, Petra; Knuth, Matthias (2014): Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 3/2014, S. 174.
- ⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2018): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Nürnberg, Februar 2018, S. 15 ff.
- ⁵ Kaps, Petra; Knuth, Matthias (2014), a.a.O., S. 177 f.
- ⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2018): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Grundsicherung für Arbeitssuchende in Zahlen. Nürnberg, Februar 2018, S. 32.
- ⁷ Bruckmeier, Kerstin; Hohmeyer, Katrin (2018): Nachhaltige Integration bleibt schwierig. IAB-Kurzbericht 2/2018.
- ⁸ Vgl. Bothfeld, Silke; Rosenthal, Peer (2014): Paradigmenwechsel durch inkrementellen Wandel: Was bleibt von der Arbeitslosenversicherung? In: WSI-Mitteilungen 3/2014, S. 205.
- ⁹ Durch die vergleichsweise schnelle Bearbeitung der Asylverfahren sind im Saarland die geflüchteten Menschen früher als in anderen Bundesländern in das Grundsicherungssystem eingetreten. Daher profitierte das Saarland vorübergehend überproportional von den Mitteln, die der Bund für die Arbeitsmarktintegration dieser Menschen zur Verfügung gestellt hat. Dies betraf insbesondere das Jahr 2016.
- ¹⁰ Sanktionen im Saarland von Jan. bis Nov. 2017 (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Sanktionen, Januar 2007 bis November 2017).
- ¹¹ Vgl. Handelsblatt vom 27.02.2018: Langzeitarbeitslose. Verteilungskampf ums Zusatzgeld.
- ¹² Vgl. Deutscher Bundestag (2017): Umschichtung von Mitteln bei den Jobcentern im Jahr 2016. Drucksache 18/13066, S. 6.
- ¹³ Vgl. Amtliche Sozialberichterstattung (2018): Armutsgefährdungsschwelle nach dem Bundesmedian in Euro. <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/A2armutsgefahrdungsschwellen.html>
- ¹⁴ Kaps, Petra u. a. (2017): Normen und Strukturen einer solidarischen und investiven Arbeitsmarktpolitik. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 047, S. 5.

3.2 Landesarbeitsmarktpolitik sozial und zukunftsorientiert gestalten

Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Saarlandes ist traditionell eng verzahnt mit strukturpolitischen Herausforderungen. Zwei Hauptschwerpunkte sind die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und die berufliche Weiterbildung und Qualifizierung. Das Land setzt bei der Gestaltung dieses Politikfeldes insbesondere auf die Entwicklung ganzheitlicher Förderansätze und die Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Akteure sowie der Wirtschafts- und Sozialpartner. Handlungsleitend ist das Ziel Gute Arbeit.

Arbeitsmarktpolitik und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind primär eine bundespolitische Aufgabe. Die Instrumente und Zuständigkeiten für dieses Politikfeld wurden durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe neu geordnet und damit wurden auch neue Voraussetzungen für die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten der Bundesländer geschaffen: Nun ist allein der Bund für die gesetzgeberische und finanzielle Ausgestaltung der Rahmenbedingungen sowohl im Versicherungssystem (SGB III) als auch im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zuständig. Die Bundesländer haben aber in der aktiven Arbeitsmarktpolitik weiterhin eine wichtige flankierende Rolle. Dabei können sie, unabhängig von gesetzlichen Reglementierungen, Lücken der Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. der Jobcenter aufgreifen, eigene Instrumente entwickeln und hierbei die besonderen regionalen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes berücksichtigen und diese Instrumente mit struktur- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen koordinieren. Die Bundesländer haben dabei auch eine Bedeutung als „Experimentierfelder“ und können wichtige Impulse in der Arbeitsmarktpolitik geben.¹

Flankierung des Strukturwandels

Wegen des umfangreichen Strukturwandels hat das Saarland seit vielen Jahren mit vielfältigen Problemen auf dem Arbeitsmarkt und überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit zu kämpfen. Das hat auch das Engagement des Landes in der Arbeitsmarktpolitik geprägt. So gab es vor 2005 größere ABM- und SAM-Programme. Der Förderfokus lag aber auch auf der Förderung beruflicher Weiterbildung, vor allem in Form strukturnaher Anpassungsqualifizierungen, zum Beispiel für Beschäftigte in der Montanindustrie.² Auch heute dominieren die berufliche Weiterbildung und die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit durch die Förderung öffentlich geförderter Beschäftigung, insbesondere durch flankierende Maßnahmen, die Arbeitsmarktpolitik des Landes. Sie ist dabei eng verzahnt mit den strukturpolitischen Zielsetzungen und vernetzt mit den arbeitsmarktpolitischen



Akteuren der Bundesagentur für Arbeit, dem Regionalverband und den Landkreisen sowie den Trägern von Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Eine bedeutende Rolle spielt dabei auch die Einbindung der Gewerkschaften, der Kammern (Arbeitskammer, IHK, HWK), der Wirtschafts- und der Wohlfahrtsverbände. Das Saarland gestaltet seine Arbeitsmarktpolitik insbesondere durch Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF), durch das Landesarbeitsmarktprogramm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit „Arbeit für das Saarland“ (ASaar) sowie das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“.

Saarländische Arbeitsmarktpolitik unter doppeltem Druck

Bei der Gestaltung seiner Arbeitsmarktpolitik steht das Land aber unter einem doppelten Druck: Erstens sind die finanziellen Spielräume durch die Schuldenbremse und die damit verbundene Sparpolitik beschränkt. Zudem finanziert sich die Landesarbeitsmarktpolitik größtenteils aus dem Europäischen Sozialfonds. In der aktuellen Förderperiode stehen aber auch weniger ESF-Mittel zur Verfügung als in der vorhergehenden Förderperiode. Außerdem verändern sich Bundes- und BA-Programme häufig, so dass es für das Land schwierig wird, sich daran anzulehnen und diese landesspezifisch zu ergänzen. So gab es tiefe Einschnitte bei der öffentlich geförderten Beschäftigung mit erheblichen Auswirkungen auf die Trägerstruktur der Maßnahmen (Wegfall Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen sowie „Bürgerarbeit“).

Bei der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzung im Saarland gilt es aktuell, folgende Herausforderungen in den Fokus zu nehmen: Die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, insbesondere der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit bleibt Hauptaufgabe der Landesarbeitsmarktpolitik. Daneben sind aktuell weitere Herausforderungen zu bewältigen: Dazu zählt der bereits fortgeschrittene demografische Wandel mit einer zunehmenden Alterung der Beschäftigtenstruktur. Hinzu kommt die sozialverträgliche Gestaltung der Digitalisierung sowie die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen.

Koalitionsvertrag: Gute Arbeit ist unabdingbar

Im Koalitionsvertrag von 2017 betont die Landesregierung die industriepolitische Ausrichtung des Landes. Um sowohl eine „positive Entwicklung der Unternehmen als auch das Wohl der Beschäftigten“ zu unterstützen, setzt sie auf das Prinzip Guter Arbeit als handlungsleitend für eine Vielzahl von Maßnahmen.³ Einen wichtigen Stellenwert haben hierbei auch die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten des Landes.

Tabelle 1

Ausgaben des Saarlandes für aktive Arbeitsmarktpolitik in den Jahren 2015 bis 2018

Kapitel/ Titelgruppe		2015	2016	2017	2018
		Haushaltsansätze in Tsd. Euro			
0808	Maßnahmen zur Förderung des Arbeitsmarktes davon EU-Mittel (ESF)	18.724 (7.500)	16.693 (9.450)	16.442 (9.450)	17.022 (9.450)
0803 TG 83	Berufliche Bildung in der Wirtschaft ¹	3.395	2.600	2.535	3.580
0806 TG 83 ²	weitere ESF-Maßnahmen (Landesanteil) ³	1.215	1.489	1.458	1.339
0806 TG 84 ²	weitere ESF-Maßnahmen (EU-Anteil) ³	3.255	3.068	3.138	3.078

1) Meisterbonus, „Ausbildung jetzt“, sonst. berufliche Bildung

2) 2015 einschließlich TG 85/86 (Förderperiode 2007-2013)

3) Weiterbildung in KMU (KdW), Demografienetzwerk u. a.

Quelle: Haushaltspläne 2018 und 2016/2017 des Saarlandes

Arbeitskammer

Ein integraler Bestandteil des Koalitionsvertrages der Landesregierung ist die von der Arbeitskammer geforderte Fortführung des Programms zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ASaar. Erfreulich ist, dass trotz Haushaltsrestriktionen die finanzielle Ausstattung des Programms mit 15 Mio. Euro auch in dieser Legislaturperiode konstant gehalten werden konnte. Im Haushalt 2017 standen 16,4 Mio. Euro, einschließlich der ESF-Mittel von knapp 9,5 Mio. Euro, zur Förderung des Arbeitsmarktes zur Verfügung und damit nahezu genauso viele Mittel wie im Vorjahr. Im Haushaltsplan 2018 ist mit 17,0 Mio. Euro sogar etwas mehr eingeplant (siehe Tabelle 1).

Damit ergänzt das Land die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur und der Jobcenter. Zum Vergleich: Im Bereich von SGB II und SGB III wurden im Jahr 2016 158 Mio. Euro für die aktive Arbeitsmarktförderung im Saarland ausgegeben.

ASaar: Ganzheitliche Förderung steht im Zentrum

Zentraler Bestandteil des seit 2012 bestehenden Programms ASaar ist die Kofinanzierung öffentlich geförderter Beschäftigung des SGB II. Dabei konzentriert sich die saarländische Förderung auf die SGB-II-Instrumente „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ (FAV) und „Arbeitsgelegenheiten“ (AGH). Bei der Flankierung dieser Instrumente zielen die Maßnahmen des

Landes auf eine ganzheitliche Betreuung der häufig arbeitsmarktfernen Teilnehmer, um die Chancen einer Vermittlung in reguläre Beschäftigung zu erhöhen. Die Förderung ist damit ein Bindeglied zwischen Aktivierung, beruflicher Qualifizierung und sozial-integrativen Leistungen. Das Arbeitsministerium hat das Programm ASaar zu Beginn des Jahres nachjustiert und auf die aktuellen SGB-II-Instrumente abgestimmt. Im Jahr 2017 wurden 206 Teilnehmer an FAV-Maßnahmen und 2.458 Teilnehmer im AGH gefördert. Das waren 20 % bzw. 12 % weniger als im Jahr davor. Zusätzlich wurden im SGB II mit den neuen Bundesprogrammen „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und „Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter“ 2017 jahresdurchschnittlich 407 bzw. 188 Teilnehmer gefördert. Insgesamt konnten damit rund 3.300 Teilnehmer im Saarland von öffentlich geförderter Beschäftigung profitieren (siehe Kapitel 4.5.1). Darüber hinaus wurden mit ASaar noch zusätzliche Aktivierungsmaßnahmen gefördert, wie der Erwerb beruflicher Teilqualifikationen oder berufsbezogener Sprachkenntnisse sowie Elemente zur Gesundheitsprävention und Ernährungsberatung.

Mit den Instrumenten der öffentlich geförderten Beschäftigung werden in der Regel arbeitsmarktferne (Langzeit-)Arbeitslose gefördert, die kaum Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt haben. Die Integrationsquote allein sagt wenig über den Erfolg dieser Maßnahmen. Das Arbeitsministerium hat daher die Hochschule für Wirtschaft und Technik (htw saar) beauftragt, den sozialen Mehrwert und die Verbesserungspotenziale von Arbeitsgelegenheiten zu untersuchen. Die Studie „Social Return of Investment“ (SROI) kommt zu dem Ergebnis, dass selbst bei sehr konservativen Annahmen, ein erheblicher Teil der eingesetzten Mittel (76 %) an die öffentliche Hand zurückfließt.⁴ Zudem fanden die Wissenschaftler heraus, dass die Maßnahmen den Menschen soziale Teilhabe und eine sinnstiftende Arbeit ermöglichen und damit zudem einen erheblichen gesellschaftlichen Nutzen haben. Es ist also sinnvoller, Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren.

Die Arbeitskammer steht allerdings den Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs) kritisch gegenüber, weil sie vielfach zu kurz sind, um Personen in unterschiedlichen Problemlagen wirksam zu helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zudem stellen sie auch keine soziale und tariflich abgesicherte Form der Beschäftigung dar. Die Arbeitskammer betont: Auch öffentlich geförderte Beschäftigung muss sozialversicherungspflichtig sein und dem Leitbild „Guter Arbeit“ entsprechen.

Saarland als Modellregion ins Spiel bringen

Bereits 2014 hat ein breites Bündnis aus Kirchen, Gewerkschaften, der Arbeitskammer sowie anderen Partnern gemeinsam mit dem Ministerium

für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr in einem Kommuniqué die Einrichtung eines langfristig angelegten öffentlich geförderten Beschäftigungssektors und die teilweise Refinanzierung aus eingesparten „passiven“ Leistungen (Passiv-Aktiv-Transfer) gefordert. Die Landesregierung hat dieses Vorhaben im aktuellen Koalitionsvertrag unter dem Punkt „Beschäftigungs-PAKT für öffentlich geförderte Beschäftigung und soziale Teilhabe“ erneut aufgegriffen.⁵ Weiter betonen die Koalitionsparteien, dass das Saarland die Umsetzung dieser Idee als Modellregion gestalten möchte. Die Arbeitskammer unterstützt diesen Punkt nachdrücklich. Die Landesregierung sollte deshalb schnellstmöglich die angekündigte Bundesratsinitiative zur Verlängerung der Rahmenfristen bei der Förderung arbeitsmarktferner Arbeitsloser auf fünf Jahre auf den Weg bringen. Da im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung von 2018 sowohl ein „sozialer Arbeitsmarkt“ als auch die Ermöglichung des Passiv-Aktiv-Transfers in den Ländern vorgesehen ist, sollte die Landesregierung umgehend erste Schritte zur Ausarbeitung eines Konzeptes in die Wege leiten.

Die Arbeitskammer begrüßt zudem die geplante Weiterentwicklung der saarländischen Arbeitsmarktprogramme:

- In Vorbereitung ist der Ausbau der Förderung von sozialer Betreuung für Familien im Leistungsbezug durch das Angebot einer systemischen Beratung. Das Familiencoaching soll ab März 2018 im Saarpfalz-Kreis erprobt werden.
- Zudem sollen ehemalige Arbeitslose auch nach dem Eintritt in eine Beschäftigung durch Jobcoaching unterstützt werden können, um damit eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu fördern.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen soll mit einem Arbeitsmarktprogramm „Frauen in Arbeit“ vorangebracht werden. Hierzu ist der Aufbau von Beratungsstellen für Frauen in allen Landkreisen geplant.

Qualifizierung und Weiterbildung ins Zentrum rücken

Das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ setzt seine Arbeit mit erweiterter Priorität fort. Gerade in Zeiten großer struktureller Umbrüche, der Digitalisierung und des fortschreitenden demografischen Wandels hat die Arbeit des „Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar“ eine wichtige Aufgabe für die zukunftsorientierte Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik. Das gilt insbesondere für die Weiterbildungsstrategie. Berufliche Weiterbildung und „Lebenslanges Lernen“ werden im strukturellen Wandel für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit unerlässlich. Oft



fehlt allerdings die Transparenz über die vielfältigen Qualifizierungs- sowie Fördermöglichkeiten. Aktuell arbeitet daher die Arbeitskammer federführend mit dem „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ an einem Konzept für ein umfangreiches Weiterbildungsportal. Die Umsetzung dieses Vorhabens setzt die Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen voraus. Die Arbeitskammer begrüßt darüber hinaus die Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Berufliche Qualifizierung II“ im April 2018, welche die berufliche Qualifizierung ungelernter und älterer Arbeitsuchender sowie von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer zum Ziel hat.

Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds

Die Landesarbeitsmarktpolitik leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der „Strategie Europa 2020“, die mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2014 bis 2020 verfolgt wird. Die Finanzierung durch den ESF spielt neben den eigenen Mitteln eine herausragende Rolle für die aktive Arbeitsmarktpolitik des Landes. Für die aktuelle Förderperiode stehen im Saarland rund 74 Mio. Euro aus dem ESF zur Verfügung. Wegen der in Deutschland vergleichsweise guten Arbeitsmarktentwicklung sind das 14,5 % weniger als in der vorhergehenden Förderperiode 2007 bis 2013 mit insgesamt 86,5 Mio. Euro. Zusammen mit den öffentlichen und privaten Mitteln kann das Land damit bis 2020 rund 148 Mio. Euro für die aktive Arbeitsmarktpolitik einsetzen.

Inhaltliche Schwerpunkte in der aktuellen Förderperiode sind, einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu leisten sowie die Förderung der sozialen Eingliederung und die Bekämpfung der Armut. Das aktuelle ESF-Programm konzentriert sich auf drei Handlungsfelder: Die Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung (Prioritätenachse A), die Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und Diskriminierung (Prioritätenachse B), für die jeweils rund ein Viertel der Mittel eingesetzt werden sollen, und Investitionen in Bildung, Ausbildung, Berufsbildung und lebenslanges Lernen (Prioritätenachse C), für die knapp die Hälfte der Mittel eingeplant sind. Hauptzielgruppen sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Beschäftigte aus diesen Betrieben, (Langzeit-)Arbeitslose, Frauen, Jugendliche, Migrantinnen und Migranten sowie Ältere.

Bei der Umsetzung der ESF-Förderung setzt das Land sowohl auf bewährte Fördermaßnahmen wie auf neue Lösungsansätze und Ideen. Die Arbeitskammer begrüßt insbesondere, dass die soziale Eingliederung und Armutsbekämpfung in das operationelle Programm aufgenommen wurden, für die insgesamt mindestens 20 % der Mittel eingesetzt werden müssen. Schwerpunkt dieses Förderansatzes sind Maßnahmen zur Arbeitsmarktin-

tegration von (Langzeit-)Arbeitslosen mit komplexen Problemlagen und die Erhöhung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit junger Erwachsener unter 25 Jahren. Die sehr unterschiedlichen Maßnahmen leisten damit einen wichtigen Beitrag bei der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Problemgruppen.

Das neue Programm „Kompetenz durch Weiterbildung“ – früher „Lernziel Produktivität“ – ist in der neuen Förderperiode ausschließlich auf Beschäftigte in KMU konzentriert. Die Arbeitskammer begrüßt grundsätzlich diese Änderung, denn Beschäftigte in kleineren Betrieben haben geringere berufliche Weiterbildungschancen. Allerdings zeigen die Anlaufschwierigkeiten des Programms, dass die Betriebe nicht immer den Nutzen beruflicher Weiterbildung erkennen. Um Mitnahmeeffekte zu reduzieren und die Förderung spezifischer an Zielgruppen auszurichten, schlägt die Arbeitskammer daher vor, in der nächsten Förderperiode das Programm auf eine direkte Weiterbildungsförderung von Beschäftigten auszuweiten (ähnlich dem Bildungscheck NRW).

Positiv bewertet die Arbeitskammer das Programm „Studienpioniere“, das Personen, die als erste in ihrer Familie ein Studium aufnehmen, unterstützt. Angesichts der Tatsache, dass das Saarland Schlusslicht bei Studierenden ohne Abitur ist, erscheint es im Hinblick auf die Fachkräftesicherung zudem wünschenswert, dass sich das Land auch bei der Förderung der Durchlässigkeit in die Hochschulausbildung für Menschen mit Berufspraxis stärker engagiert.⁶

¹ Vgl. Blancke, Susanne; Schmid, Josef (2000): Die Bundesländer in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. WIP Occasional Paper Nr. 12. Tübingen, S. 20 f.

² Vgl. Malik, Corinna (2008): Die Arbeitsmarktpolitik der Bundesländer nach den „Hartz-Reformen“. WZB Discussion Paper 2008-103, S. 14.

³ Vgl. Koalitionsvertrag für die 16. Legislaturperiode des Landtages des Saarlandes (2017), S. 23.

⁴ Vgl. Hochschule für Technik und Wirtschaft (2017): Evaluation der Arbeitsgelegenheiten nach SGB II für das Landesprogramm „Arbeit für das Saarland – ASaar“ zur Flankierung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Saarland. Social Return on Investment. Abschlussbericht, S. 5 (im Erscheinen).

⁵ Vgl. Koalitionsvertrag für die 16. Legislaturperiode des Landtages des Saarlandes (2017), S. 27.

⁶ Vgl. Beitrag des Saarländischen Rundfunks vom 05.04.2018: Saarland Schlusslicht bei Studenten ohne Abitur. http://www.sr.de/sr/home/nachrichten/panorama/studieren_ohne_abitur_saarland_schlusslicht100.html, Abruf 09.04.2018.



3.3 Übergang Schule – Beruf

Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung ist für junge Menschen eine entscheidende Weichenstellung. Wie gut dieser Übergang gelingt, hat für jeden Einzelnen unmittelbare Auswirkungen auf die weiteren Erwerbs- und Karrierechancen und beeinflusst letztlich auch das private Leben in vielfältiger Weise. Misslingt dieser Schritt, führt dies zu Perspektiv- und Chancenlosigkeit. Besonders Jugendliche mit niedrigem beziehungsweise ohne Schulabschluss oder in Problemlagen haben es schwer, den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt schnell und erfolgreich zu bewältigen. Die Probleme an der Schnittstelle von Schule und Beruf haben in den vergangenen Jahren ein Geflecht von Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen entstehen lassen, die selbst zu keinem qualifizierten Ausbildungsabschluss führen. Hier ist ein Paradigmenwechsel notwendig: weg von den zahllosen Maßnahmen im Parallelsystem hin zu qualifizierter dualer betrieblicher Ausbildung.

Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in einen Beruf nach wie vor schwierig. Sich ihrer Interessen und Fähigkeiten bewusst zu werden und sich im Dschungel der beruflichen Angebote und Möglichkeiten zurechtzufinden, fällt vielen Jugendlichen oft schwer. Es sind vor allem Jugendliche mit einem niedrigen beziehungsweise ohne einen Schulabschluss oder Jugendliche in Problemlagen bzw. mit Migrationshintergrund, die es schwer haben, den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt schnell und erfolgreich zu bewältigen. Ein erheblicher Teil von ihnen gelangt in dieser Phase nicht direkt in eine Ausbildung, sondern mündet nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule zunächst in das sogenannte Übergangssystem ein. Das Ziel, alle jungen Menschen zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung und einem Berufsabschluss zu führen, wird damit nicht erreicht.

Maßnahmenschungel muss gelichtet werden

Die Probleme an der Schnittstelle von Schule und Beruf aufgrund fehlender Ausbildungsplätze haben in den vergangenen Jahren neben einem Geflecht von Bildungs-, Förder-, Beratungs- und Begleitmaßnahmen eine vielfältige Trägerstruktur (Bund, Land, Kommunen, Arbeitslosenversicherung, Hartz-IV-System, ESF) sowie verworrene Finanzierungsströme entstehen lassen. Zahlreiche Angebote unterschiedlicher Akteure begleiten junge Menschen auf dem Weg ins Arbeitsleben. Sie setzen teilweise schon in der Schule an (wie die Berufseinstiegsbegleitung) und/oder begleiten Jugendliche, die am Ausbildungsmarkt unversorgt blieben (Kompetenzagenturen). Andere Angebote sind wiederum langfristig angelegt und sichern Über-

gangswege auch bis zur zweiten Schwelle (nach der Ausbildung). Beratung und Begleitung im Übergang Schule – Beruf werden von den unterschiedlichen Seiten professionell, semiprofessionell oder ehrenamtlich angeboten. Professionelle Beratung und Begleitung gelten dabei als traditionelle Aufgabe der Jugendsozialarbeit. Diese umfasst sozialpädagogische Hilfe, um die schulische und berufliche Ausbildung zu fördern. Trotz eines erheblichen Ressourceneinsatzes sowie einer verstärkten Entwicklung zur Dualisierung und zu mehr Praxisnähe der Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Beruf erfüllt das sogenannte Übergangssystem seine Hauptfunktion – nämlich Jugendliche, die nicht bruchlos von der Schule in die Ausbildung einsteigen können, möglichst bald für eine Ausbildung zu befähigen – allerdings nur sehr unzureichend. Hinzu kommt, dass viele dieser Maßnahmen weder anschlussfähig sind noch zu einem qualifizierten Ausbildungsabschluss führen.

Die Maßnahmen für junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf umfassen verschiedene Handlungsfelder:

■ Berufsorientierung

Eine frühzeitige, an den Potenzialen und Interessen des Einzelnen ausgerichtete Berufsorientierung ist ein wichtiger Baustein für den gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Auf der einen Seite stehen Jugendliche, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennenlernen. Auf der anderen Seite stehen die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert werden. Die Angebote der Berufsorientierung unterstützen junge Menschen, diesen Prozess zu meistern, sich mit eigenen Interessen und Kompetenzen auseinanderzusetzen sowie Anforderungen von Berufen, Branchen und der Arbeitswelt kennenzulernen. Die diesbezüglichen Angebote sind äußerst vielfältig. Die Maßnahmen werden dabei von verschiedenen Fördergebern finanziert. Hierzu zählt neben dem Bund (Bundesagentur für Arbeit, Bundesministerium für Bildung und Forschung) und den Ländern (teilweise mit ESF-Mitteln kofinanziert) auch die Jugendhilfe (Angebote für spezifische Zielgruppen). Die Angebote reichen vom Girls' Day oder Boys' Day über Betriebspraktika von unterschiedlicher Dauer, den Berufswahlpass, Jobmessen, Berufsberatung durch Arbeitsberater, Coaches oder Paten bis hin zu den Angeboten von ALWIS oder dem von der Arbeitskammer angebotenen Projekttag „Schule und Arbeitswelt“. Seitens des zuständigen Ministeriums wurden hierzu in den vergangenen Jahren diverse Vereinbarungen bzw. Richtlinien entwickelt („Kooperationsvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Wirtschaft im Bereich der Berufs- und Studienorientierung im Saarland“, „Richtlinien

zur Berufs- und Studienorientierung an allgemein bildenden Schulen im Saarland“, „Studien- und Berufsorientierung in der Gymnasialen Oberstufe“, „Handreichung Berufs- und Studienorientierung in der Gymnasialen Oberstufe“).

■ Hilfen im Übergang

Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, die junge Menschen insbesondere an den kritischen Übergängen absichern und Anschlüsse gewährleisten sollen, um Bildungsketten bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen. Hilfen beim Übergang werden von unterschiedlichen Seiten finanziert, wie beispielsweise das Instrument der Berufseinstiegsbegleitung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

■ Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Sie umfasst qualifizierte Angebote für junge Menschen, welche die allgemeine Schulpflicht erfüllt, aber auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt keinen Platz gefunden haben. Sie vermitteln Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und sollen an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranführen. Zu den diversen und von unterschiedlichen Trägern angebotenen Maßnahmen gehören beispielsweise die von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen und finanzierten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) sowie die Einstiegsqualifizierungen in Betriebe. Dazu gehören aber auch die schulischen Berufsvorbereitungen in den berufsbildenden Schulen (z. B. das Berufsvorbereitungsjahr) oder die ergänzenden Angebote der Jugendhilfe (z. B. in Jugendwerkstätten).

■ Berufsausbildung

Das Ziel dieser Angebote ist die Hinführung zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss bzw. die Absolvierung einer regulären Ausbildung. Zu den Regelangeboten in der Förderung der Ausbildung gehören die von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung (AsA) oder die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE).

■ Berufliche Nachqualifizierung und sonstige Qualifizierung

Diese Angebote wenden sich an junge Erwachsene, die über Arbeitserfahrung verfügen, aber noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Qualifizierung und Beschäftigung werden dabei kombiniert. Der modulare Aufbau ermöglicht differenzierte und individualisierte Qualifizierungswege.

Noch immer zu viele Jugendliche im Übergangssystem

Die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) des Statistischen Bundesamtes dokumentiert die verschiedenen Bildungsstationen, die junge Menschen nach der Sekundarstufe I besuchen: Berufsausbildung, Übergangsbereich, Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung und Studium. Während das duale System die klassische duale Ausbildung in Berufsschule und Betrieb ist, werden im Schulberufssystem vor allem Berufe des Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesens erlernt. Wem der Einstieg in Ausbildung nicht gelingt, der besucht in der Regel zunächst einen der berufsvorbereitenden Bildungsgänge im Übergangssektor.



Die Grafik veranschaulicht, dass das duale System nach wie vor quantitativ der größte Ausbildungsbereich ist. Es hat jedoch in den zurückliegenden Jahren sowohl in absoluten Zahlen als auch anteilig kontinuierlich an Bedeutung verloren. Lag der Anteil 2007 noch bei 50,4 %, so sank er 2017 auf nur noch 42,2 %. Bei den absoluten Zahlen gab es zwischen 2007 und 2017 ebenfalls einen deutlichen Rückgang von 7.117 auf jetzt noch 5.448 Neuzugänge. Anteilig an Bedeutung gewonnen haben in den letzten Jahren

jedoch die Ausbildungen im Schulberufssystem. Haben 2007 noch 10,7 % der Neuzugänge eine vollzeitschulische Ausbildung begonnen, so waren es im vergangenen Jahr 31,1 %. Auffällig ist hier allerdings, dass es von 2015 auf 2016 einen drastischen Anstieg von 19,6 % auf 32,7 % gab. Ursächlich hierfür dürfte der starke Anstieg bei den Erzieher- und Gesundheitsberufen sein. Kontinuierlich rückläufig ist die Entwicklung hingegen im Übergangssystem und zwar sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual. Gab es 2007 noch 5.489 Neuzugänge ins Übergangssystem, so waren es 2017 nur noch 3.443. Prozentual sank die Quote damit von 38,9 % (Bund: 33,0 %) auf 26,7 % (Bund: 30,1 %). Gegenüber 2016 gab es lediglich eine geringfügige Zunahme um 0,5 %. Seit 2015 ist die Quote damit im Saarland unter den Bundeswert gefallen.¹ Hinsichtlich der schulischen Vorbildung der Jugendlichen im Übergangssystem hat sich kaum etwas verändert. Es sind überwiegend Jugendliche mit bzw. ohne einen Hauptschulabschluss. Von den 3.469 Jugendlichen, die 2016 eine Maßnahme im Übergangssystem absolvierten, hatten 62,3 % einen Hauptschulabschluss und 28,5 % waren ohne einen Hauptschulabschluss. Von den restlichen 9,2 % hatten 6,9 % einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss, 0,8 % eine Fachhochschulreife und 1,0 % waren sogar im Besitz einer allgemeinen Hochschulreife. 0,5 % waren ohne Angabe.²

Die Ergebnisse zeigen, dass der demografische Wandel die Übergangsproblematik zwar quantitativ etwas entschärfen, die qualitativ-strukturellen Probleme, die sich seit Mitte der 1990er Jahre massiv vergrößert haben, jedoch nicht überwinden und beseitigen kann. Die lang gehegte Vorstellung, dass sich der Übergangsbereich durch die demografische Entwicklung weitestgehend von selbst überflüssig macht, hat sich bislang als Illusion herausgestellt. Es ist daher zu befürchten, dass, wenn nichts geschieht, die Schwierigkeiten am Übergang vermutlich auch in Zukunft weiter bestehen bleiben und in der Folge zahlreiche Jugendliche weiter demotiviert werden und als Fachkräfte verloren gehen. Denn sie müssen weiterhin Umwege in Form von Übergangsmaßnahmen wahrnehmen, die häufig nicht in die Aufnahme einer anerkannten Berufsausbildung münden bzw. hierfür anschlussfähig sind. Durch die Zunahme von jungen Geflüchteten ist darüber hinaus zu erwarten, dass die Maßnahmen am Übergang sowohl von der Anzahl der Maßnahmen als auch von der Anzahl an Teilnehmenden zukünftig wieder zunehmen werden.

Angesichts der Prognosen, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial im Saarland aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren reduzieren wird und gleichzeitig der Bedarf der Wirtschaft an gut qualifizierten Arbeitskräften steigen wird, müssen alle Potenziale genutzt werden. Schon heute fehlen in einigen Branchen und Regionen qualifizierte Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund gerät die Praxis der Verdrängung

junger Menschen mit schlechteren Startchancen in das Übergangssystem zunehmend in die Kritik und wird als eine Verschwendung von Potenzialen gewertet. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) fordert daher, die Ressourcen und Talente aller Jugendlichen in den Blick zu nehmen und dabei junge Menschen individuell besser zu fördern.

All dies macht es notwendig, der Frage nachzugehen, wie man die Übergänge und die Übergangssysteme zwischen Schule und Beruf verbessern kann und an welchen Stellen Unterstützungsmaßnahmen und Hilfesysteme existieren müssen, ohne dass die Jugendlichen frustriert und demotiviert werden und darüber hinaus hohe individuelle und gesellschaftliche Kosten verursacht werden. Zunehmend in den Fokus gerät dabei aber auch das Gefüge unterschiedlicher institutioneller Zuständigkeiten und Rechtskreise bei der Begleitung von jungen Erwachsenen. Dieses Gefüge führt häufig zu Brüchen oder Reibungsverlusten im Laufe des Integrationsprozesses. In Fachkreisen ist man sich daher einig, dass die Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Rechtskreiszuständigkeiten verbessert werden muss. Ein Aspekt zur besseren Koordinierung der Aktivitäten in den Kommunen ist die Einrichtung von Jugendberufsagenturen. Sie ermöglichen eine verstärkte rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit und ermöglichen eine bessere Koordination von Maßnahmen und Aktivitäten in der Kommune im Sinne der jungen Menschen. Im Landkreis Neunkirchen wurde hierzu 2015 das Modellprojekt „Lückenlose Betreuung“ geschaffen, das den Übergang von der Schule in den Beruf möglichst reibungslos und ohne Umwege ermöglichen soll. Die Jugendberufsagentur (JBA) und die Schulen wurden zu diesem Zweck mithilfe einer neuen Netzwerkstelle enger verzahnt. Dies wird aus Landes- und ESF-Mitteln während der dreijährigen Laufzeit mit insgesamt 372.000 Euro gefördert und überprüft den Verbleib der Schüler nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und ermöglicht so bei Bedarf Hilfestellung durch die JBA. Nach Auffassung der Arbeitskammer sollte das Modellprojekt wenn möglich nach Ablauf der Befristung landesweit implementiert werden.

Um den Jugendlichen eine bessere Perspektive bieten zu können, ist aus Sicht der Arbeitskammer allerdings ein Paradigmenwechsel notwendig: weg von den zahllosen Maßnahmen im Parallelsystem hin zu qualifizierter dualer betrieblicher Ausbildung – bei Bedarf mit professioneller Ausbildungsbegleitung. Darüber hinaus ist mit dem Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie dem Ausbau und der Verbesserung der Assistierten Ausbildung das betriebliche Ausbildungsangebot zu stärken.

Die große Herausforderung der nächsten Jahre wird es aber sein, die große Zahl junger Geflüchteter beruflich zu integrieren. Hier gilt es, nachhaltige Strukturen zu schaffen, in dem bestehende Instrumente erweitert und



angepasst werden. Einigkeit herrscht auch darüber, dass die berufliche Integration von jungen Geflüchteten aufgrund der besonderen Herausforderungen, wie Klärung des Status, Sprachförderung oder fehlende Kenntnisse des deutschen Berufsbildungssystems, viel Zeit und weitere Ressourcen benötigen wird. Die Gesellschaft geht ein hohes, auch ökonomisch hohes Risiko ein, wenn es ihr nicht gelingt, junge Menschen zu integrieren und teilhaben zu lassen an gesellschaftlichen Prozessen und am Wohlstand unseres Landes.

-
- ¹ Statistisches Bundesamt: integrierte Ausbildungsberichterstattung 2016 – Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2016 nach Sektoren/Konten und Ländern, 1. Anfänger 2016 insgesamt, Wiesbaden, Dezember 2017; Schnellmeldung integrierte Ausbildungsberichterstattung 2017 – Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2017 nach Sektoren/Konten und Ländern, 1. Anfänger 2017 insgesamt, Wiesbaden, März 2018.
 - ² Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3, abgeschlossene Ausbildungsverträge 2016 nach Ausbildungsbereichen und Ländern, 2016.

3.4 Ausbildungsmarkt 2017: Das Saarland bildet immer weniger Fachkräfte aus

Trotz einer durchaus guten wirtschaftlichen Entwicklung wurden im vergangenen Jahr im Saarland mit 6.747 neuen Ausbildungsverträgen 5,8 % weniger Verträge abgeschlossen. Gleichzeitig haben 3.102 ausbildungsinteressierte Jugendliche, die ein ernsthaftes Interesse an einer Ausbildung hatten, keinen Ausbildungsplatz gefunden. Daraus resultierte, dass noch mehr als 25 % der Jugendlichen im Anschluss an die Sekundarstufe I ins Übergangssystem mündeten – die meisten von ihnen mit einem Hauptschulabschluss. Auch Frauen sind in der dualen Ausbildung weiterhin unterrepräsentiert. Äußerst bedenklich ist auch, dass die Quote der Ausbildungsbetriebe seit Jahren sinkt. Zwischenzeitlich bildet nur noch jedes fünfte Unternehmen im Saarland aus.

Nicht nur im Saarland fehlen in immer mehr Branchen die benötigten Fachkräfte. Zu den bislang am stärksten betroffenen Branchen gehören der Bau, die Logistik, die Pflege oder das Gastgewerbe. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel wird in den davon betroffenen Branchen zunehmend zu einer Belastung. Die dabei zu befürchtenden Folgen sind sinkende Wachstumspotenziale sowie Hemmnisse für Innovationen und Investitionen. Dabei gehört die duale Berufsausbildung mit einer guten beruflichen Perspektive für junge Menschen zu den adäquaten Mitteln der Unternehmen, ihren dringend benötigten Fachkräftebedarf zu decken. Das ist – im Gegensatz zu anderen Produktionsmitteln – aber nicht „just in time“ machbar, sondern bedarf einer Lieferzeit von drei bis vier Jahren. Während die duale Berufsausbildung für die Wirtschaft ein tragender Pfeiler ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie ein wesentlicher Faktor zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist, ermöglicht der berufliche Einstieg durch eine Ausbildung den jungen Menschen die gesellschaftliche Integration und damit die Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben. Damit ist sie letztlich auch für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Die im europäischen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist auch ein Beleg für die besondere Arbeitsmarktrelevanz dieses Bildungsangebots, das im internationalen Vergleich lange Zeit unterschätzt worden ist. Es sollte daher im gemeinsamen Interesse aller Verantwortlichen liegen, den Stellenwert, die Attraktivität und die Qualität der dualen Ausbildung auch in Zukunft zu sichern und zu erhöhen.

Großes Potenzial ausbildungsinteressierter Jugendlicher

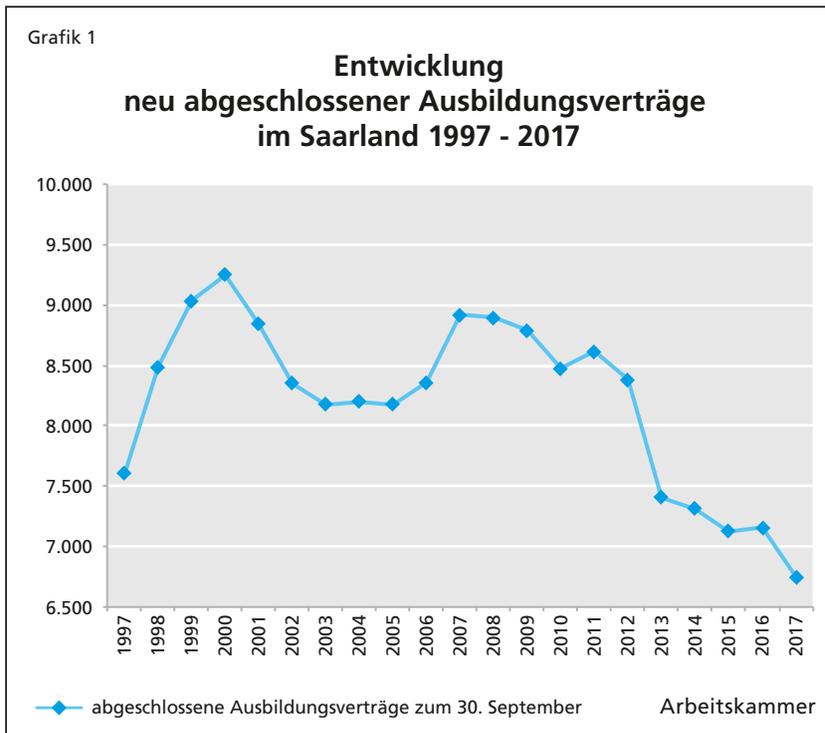
Im Saarland interessierten sich im Ausbildungsjahr 2017 9.849 junge Menschen für eine Berufsausbildung und boten den saarländischen Betrieben



damit ein großes Potenzial für den von ihnen benötigten Fachkräftebedarf. Einen Ausbildungsplatz haben davon allerdings nur 6.747 erhalten. Folglich blieben 3.102 Ausbildungsplatzinteressierte ohne Ausbildungsplatz, obwohl sie ein ernsthaftes Interesse an einer Ausbildung hatten und sogar von der Bundesagentur für Arbeit (BA) als „ausbildungsreif“ deklariert wurden. Das bedeutet, dass lediglich 68,5 % der ausbildungsinteressierten Jugendlichen im Saarland auch einen Ausbildungsplatz erhalten haben. Von denjenigen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, hielten noch 899 ihren Ausbildungswunsch aufrecht und suchten weiter. Von ihnen haben sich 752 für eine Alternative – meist mit Warteschleifencharakter – entschieden oder haben resigniert. 147 blieben ohne Alternative und damit „unversorgt“. Demgegenüber gab es noch 412 offene Ausbildungsplätze.¹

Mehr ausbilden – auch im Eigeninteresse der Betriebe

Die Herausforderungen am Ausbildungsmarkt bleiben groß. Denn trotz des prognostizierten Fachkräftebedarfs wurden im vergangenen Jahr im Saarland lediglich 6.747 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und damit wurde ein neuer historischer Tiefstand erreicht.



Betrachtet man das Ausbildungsjahr 2017 nach Zuständigkeitsbereichen, so ergibt sich dabei folgendes Bild:²

- Mit 4.113 Verträgen wurde im Bereich der Industrie- und Handelskammer nach minimalen Zuwächsen in den beiden vergangenen Jahren ein deutliches Minus von 4,9 % (208 Verträge) erzielt. Mit 61,0 % blieb der Anteil an allen Ausbildungsverhältnissen gegenüber dem Vorjahr (60,5 %) allerdings nahezu gleich.
- Nach wie vor schwierig stellt sich die Situation im Handwerk dar. Mit einem erneuten Minus von 6,0 % wurden im zweitgrößten Zuständigkeitsbereich nur noch 1.860 neue Verträge abgeschlossen. Der Anteil des Handwerks an allen Ausbildungsverhältnissen blieb mit 27,6 % gegenüber dem Vorjahr (27,7 %) ebenfalls nahezu gleich.
- Weniger Verträge gab es 2017 auch im Öffentlichen Dienst. Hier wurden mit 90 neuen Verträgen 6,3 % (6 Verträge) weniger abgeschlossen als noch ein Jahr zuvor. Der Anteil an der Gesamtheit aller Verträge blieb mit 1,3 % konstant.
- Auch in der Landwirtschaft wurden mit 126 Verträgen 4,6 % (6 Verträge) weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen. Der prozentuale Anteil an allen Verträgen stieg hier minimal von 1,8 % auf 1,9 %.
- Ein deutliches Minus von 14,5 % (84 Verträge) verzeichneten allerdings die freien Berufe. Mit jetzt nur noch 495 Verträgen ging ihr Anteil an allen Ausbildungsverträgen auf 7,3 % zurück.

Im Gegensatz zum Saarland gab es auf Bundesebene im Ausbildungsjahr 2017 mit 523.290 Verträgen 0,6 % oder 3.018 Verträge mehr als noch vor einem Jahr. Damit wurden in Deutschland erstmals seit sechs Jahren wieder mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen. Während – bis auf Sachsen-Anhalt (-4,2 %) – in den meisten Bundesländern lediglich ein geringfügiger Rückgang oder gar ein Zuwachs an Verträgen zu verzeichnen war, gab es hingegen im Saarland mit einem Minus von 5,8 % den bundesweit gravierendsten Rückgang.³

Zur Sicherstellung eines auswahlfähigen Angebotes wären im Saarland bei einem Mindestüberhang von 12,5 % sowie unter Berücksichtigung der erweiterten Ausbildungsplatznachfrage im abgelaufenen Ausbildungsjahr 8.602 Stellen erforderlich gewesen. Folglich fehlten 2017 im Saarland 1.855 Ausbildungsstellen.⁴

Ausbildungsplatzindikatoren

- Von Oktober 2016 bis September 2017 haben sich bei den saarländischen Agenturen für Arbeit bzw. den Jobcentern 5.532 Jugendliche um einen Ausbildungsplatz beworben. Das waren 425 oder 7,1 % weniger als ein Jahr zuvor. Die Bewerberzahl mit ausländischer Herkunft stieg dabei um 23,2 % auf jetzt 738 Jugendliche und damit auf einen Anteil von 15,4 %.⁵
- Im gleichen Zeitraum wurden den Agenturen von den Betrieben 6.791 Ausbildungsstellen gemeldet – das waren 11 Stellen oder 0,2 % mehr als im Vorjahreszeitraum. Von den gemeldeten Stellen blieben bei den Agenturen bis Ende September 412 unbesetzt, das waren 135 Stellen (24,7 %) weniger als im Vorjahr.⁶
- Die Ausbildungsplatznachfrage sank 2017 um 5,7 % von 8.110 auf nur noch 7.646. Im gleichen Zeitraum sank aber auch das Ausbildungsplatzangebot um 7,1 % von 7.705 auf jetzt noch 7.159.⁷
- Die zur Beschreibung der Ausbildungsplatzsituation verwendete Kennziffer „Angebots-Nachfrage-Relation“ gemäß der erweiterten Nachfrageberechnung verringerte sich gegenüber dem Vorjahr von 95,0 % auf aktuell noch 93,6 %.⁸

Bereits seit längerem ist neben den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräfteentwicklung auch ein Trend zu höheren Schulabschlüssen und in deren Folge eine höhere Studierneigung zu verzeichnen. Diese Entwicklungen führen sowohl zu rückläufigen Bewerberzahlen auf dem Ausbildungsmarkt als auch zu einer höheren schulischen Vorbildung der Auszubildenden. Trotz dieser Entwicklungen ist aber eine duale oder vollzeitschulische Berufsausbildung für Jugendliche nach wie vor attraktiv. So wählt noch immer mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs die duale oder vollzeitschulische Berufsausbildung als Einstieg in eine qualifizierte Berufs- bzw. Erwerbstätigkeit. Nach der Schnellmeldung der integrierten Ausbildungsberichterstattung des Statistischen Bundesamtes gab es 2017 9.468 junge Menschen, die eine Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO bzw. eine schulische Berufsausbildung begonnen haben. Ein Studium hingegen wurde von nur 6.285 aufgenommen.⁹ Dass die duale Berufsausbildung auch bei Abiturienten durchaus attraktiv ist, zeigt sich nicht zuletzt am Anteil der Jugendlichen, die eine Berufsausbildung mit Abitur begonnen haben. 2016 ist ihre Quote bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen weiter gestiegen und liegt nunmehr mit 36,4 % (2015: 35,5 %) auf einem erneuten Höchststand.¹⁰

Zahl der ausbildenden Betriebe im Saarland weiter rückläufig

Mit Besorgnis muss festgestellt werden, dass auch im Saarland die Zahl der noch ausbildenden Betriebe seit Jahren rückläufig ist. Nach den aktuell vorliegenden Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bildeten 2015 im Saarland 24,6 % der Betriebe aus (Bund: 20,0 %). 2014 waren es noch 25,6%. Damit hatte das Saarland wie im Vorjahr im Ländervergleich den höchsten Anteil ausbildender Betriebe, gefolgt von Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz, die auf Anteilswerte zwischen 23,7 % und 22,7 % kamen. Den bundesweit niedrigsten Wert verzeichnete Berlin, wo sich nur noch 11,9 % der Betriebe an der Ausbildung junger Menschen beteiligten. In allen Bundesländern ist die Quote seit 2012 rückläufig. Im Saarland ist sie dabei mit -2,5 % am stärksten ausgefallen, gefolgt von Rheinland-Pfalz (-1,6 %), Bayern (-1,6 %) und Nordrhein-Westfalen (-1,5 %). Ursächlich ist dabei der überdurchschnittliche Rückgang in der Anzahl der ausbildenden Betriebe bei gleichzeitig steigenden Zahlen im Bestand an Betrieben. Im Zeitvergleich zwischen 2012 und 2015 zeigt sich, dass, verglichen mit dem Bundesdurchschnitt, besonders im Saarland und Sachsen-Anhalt mit knapp -10 % bzw. -9 % weit überdurchschnittliche Rückgänge in der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zu verzeichnen sind. Vergleichbare Entwicklungen zeigen sich auch bei den Ausbildungsquoten, die sich 2015 unter den Bundesländern mit Werten zwischen -3,4 % (Berlin) und -6,0 % (Schleswig-Holstein) bewegten und generell rückläufige Tendenzen aufwiesen. Im Saarland betrug die Quote zuletzt 5,5 % (Bund: 5,1 %), nachdem sie seit 2007 um 0,6 % gesunken war. Was die Entwicklung der Beschäftigten- und Auszubildendenbestände seit 2012 anbelangt, so ging die Zahl der Auszubildenden im Saarland in diesem Zeitraum um -8,3 % (Bund: -3,8 %) zurück, während die Zahl der Beschäftigten um +3,1 % (Bund: +6,0 %) anstieg. Wie bereits in den Vorjahren ging der insgesamt rückläufige Bestand an Ausbildungsbetrieben fast ausschließlich auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich zurück.¹¹

Rückläufig war im Ausbildungsjahr 2017 auch die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Zwar sank die Zahl der unbesetzten Plätze¹² um 24,7 % (135) auf noch 412, aber bei näherer Betrachtung fällt auf, dass es erhebliche Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt gibt. Während einige Berufe sehr gefragt waren und die Betriebe in diesen Branchen nahezu keine Rekrutierungsprobleme hatten, gab es bei anderen Berufen zum Teil erhebliche Besetzungsprobleme. Hierzu zählten die Berufe im Hotel- und Gaststättenbereich, im Lebensmittelhandwerk (Fleischer und Bäcker), im Lebensmittelverkauf, der Beruf des Verkäufers und des Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie der Beruf des Anlagenmechanikers für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik. Bei einigen dieser Berufe zeigen sich aber zum Teil schon seit längerem massive Qualitätsprobleme. So liegen



die Vertragslösungs- oder Misserfolgsquoten bei diesen Ausbildungsberufen seit Jahren weit über dem Durchschnitt. Darüber hinaus schneiden diese Ausbildungsberufe auch bei Befragungen von Auszubildenden seit Jahren in Sachen Ausbildungsqualität besonders schlecht ab.¹³ Hier müssen sowohl die Betriebe als auch die Branchen bzw. die zuständigen Stellen für eine höhere Qualität sorgen. Wenn also Unternehmen über Fachkräftemangel und unbesetzte Ausbildungsstellen klagen, sollten sie ihr Augenmerk auch auf ihre Ausbildungsqualität richten. Neben einer guten und qualitativ hochwertigen Ausbildung sind für junge Menschen aber auch entsprechende Berufsperspektiven im Anschluss an die Ausbildung wichtige Entscheidungskriterien für eine Berufsentscheidung. Neben guten Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten gehören hierzu auch entsprechende Weiterbildungs- und Aufstiegschancen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach Einschätzung der Arbeitskammer fehlt es manchen Betrieben aber an der Bereitschaft, ihre Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen verbessern zu wollen. Ein Beispiel hierfür sind die Betriebe des Hotel- und Gaststättengewerbes, die bereits seit längerem einen Fachkräftemangel beklagen. Die Betriebe zeigen wenig Bereitschaft, sich für das vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) im Saarland geschaffene Qualitätssiegel „Top Ausbildung“ zu bewerben. Mit diesem Siegel könnten sich die Betriebe bei den Jugendlichen als gute Ausbildungsbetriebe präsentieren. Bislang haben sich lediglich drei der 600 ausbildungsberechtigten Betriebe um das Qualitätssiegel beworben. Der Grund hierfür findet sich in der Tatsache, dass die Betriebe die hierfür erforderlichen Qualitätskriterien nicht erfüllen (wollen).

Gesellschaftlich problematisch ist es auch, wenn insbesondere junge Menschen mit einem Hauptschulabschluss immer seltener einen Ausbildungsplatz finden. Es ist unverständlich und gesellschaftlich nicht hinnehmbar, wenn junge Menschen mit einem schwachen Schulabschluss oder einem Migrationshintergrund kaum noch eine Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten, gleichzeitig aber Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Die Arbeitskammer fordert daher, dass jeder Jugendliche, der die Schule verlässt, eine Ausbildung erhält, die zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt. Denn: Niemand darf auf dem Weg von der Schule ins Berufsleben verloren gehen. Zur Realisierung dieses Zieles bedarf es einer rechtlich verankerten Ausbildungsgarantie. Das bedeutet, es müssen für alle Jugendlichen ausreichend Ausbildungsplätze – ob betrieblich, überbetrieblich oder auch vollzeitschulisch – geschaffen bzw. vorgehalten werden.

Dass Ausbildungsplätze zum Teil auch in für Jugendliche attraktiven Berufen nicht besetzt werden können, ist darauf zurückzuführen, dass es regionale Passungsprobleme gibt, Bewerber den Betrieben nicht als geeignet erscheinen oder Betriebe nicht den Vorstellungen der Jugendlichen entsprechen.

Berufliche Bildung als Mittel zur Integration Geflüchteter

Bildung und Qualifizierung stellen entscheidende Handlungsfelder dar, um geflüchtete Menschen mit Bleibeperspektive wirksam und nachhaltig in unserer Gesellschaft zu integrieren und ihnen damit dauerhafte Chancen auf berufliche und soziale Teilhabe zu eröffnen. Geflüchtete Menschen bringen vielfältige Potenziale und Kompetenzen mit, die für den Arbeitsmarkt einen Mehrwert darstellen und Anerkennung und Wertschätzung verdienen. Es werden aber erhebliche bildungspolitische Anstrengungen erforderlich sein, um das vorhandene Qualifizierungspotenzial junger Geflüchteter zu nutzen. Es wird vor allem darauf ankommen, in qualitativer und quantitativer Hinsicht individuell passende Angebote bereitzustellen. Diese müssen der Vielfalt der Bildungsvoraussetzungen, Lebenslagen, Fluchterfahrungen und dem Alter der geflüchteten Menschen gerecht werden. Die Ergebnisse einer aktuellen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit¹⁴ zeigen, dass Bewerber mit Fluchthintergrund den Sprung in die betriebliche Ausbildung häufiger schaffen, wenn sie im Zuge ihrer Ausbildungsstellensuche von Paten oder Mentoren begleitet und unterstützt werden. Darüber hinaus erweisen sich Praktika, Einstiegsqualifizierung oder das Probearbeiten als sinnvolle Türöffner in die Ausbildung. Bereits bestehende Fördermaßnahmen zur Vorbereitung auf eine Ausbildung sollten in Richtung Unterstützung und kontinuierliche Begleitung innerhalb von Regelangeboten weiterentwickelt werden. Zudem ist für die Vermittlung grundlegender Kompetenzen von Beginn an genügend Zeit einzuplanen und die Sprachförderung in bestehende Angebote zu integrieren. Zielführend wäre es jedoch auch, bereits bestehende Förderinstrumente für diese Personengruppe zu öffnen bzw. zu erweitern.

Wenngleich junge Geflüchtete zurzeit noch verstärkt Angebote der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung durchlaufen, so dürfte doch in Zukunft die Zahl derer zunehmen, die eine berufliche Ausbildung machen werden. Bislang, d. h. von Juni 2016 bis November 2017, haben nach Angaben der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland 310 geflüchtete Personen im Saarland eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung begonnen sowie 600 weitere eine schulische Ausbildung, einen Schulbesuch oder gar ein Studium.¹⁵

Grenzüberschreitende Ausbildung

Die Grundlage für die grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Region sind zum einen die 2014 unterzeichnete „Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion“ und zum anderen das im gleichen Jahr getroffene „Abkommen zur grenzüberschrei-



tenden Ausbildung Saarland-Lothringen“. Ziel beider Vereinbarungen ist zunächst einmal, die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden zu fördern bzw. zu erleichtern und damit die spätere berufliche Mobilität zu erhöhen und die Arbeitsmärkte der Grenzregion zu stärken. Mit vielfältigen Maßnahmen – von Praktika über Ausbildungsabschnitte bis hin zur kompletten Ausbildung – soll die grenzüberschreitende Berufsbildung gefördert und die Beschäftigungsfähigkeit der jungen Menschen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gestärkt werden.

Konstatiert werden muss aber bis dato, dass die Zahl derer, die sich für eine grenzüberschreitende Berufsausbildung entschieden haben, sehr gering ist und die Möglichkeit hierzu überwiegend von französischen Jugendlichen wahrgenommen wird. Bislang wurden von saarländischen Unternehmen 28 Ausbildungsverträge mit französischen Jugendlichen abgeschlossen – für 2018 gibt es bis jetzt zehn Interessenten. Damit fällt die Bilanz eher bescheiden aus. Der Grund hierfür dürfte vor allem die in beiden Ländern bestehende Arbeitsmarktsituation sein. Denn während im Saarland aufgrund der demografischen Entwicklung die Zahl der Jugendlichen und damit der Auszubildenden rückläufig ist, herrscht in Lothringen eine Jugendarbeitslosigkeit von über 25 %. Ein weiterer Grund dürfte in dem in Frankreich bestehenden System der Berufsausbildung zu finden sein.

Parallel zu dem saarländisch-lothringischen Abkommen bemüht sich die in Dillingen ansässige Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung, bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine größere Bereitschaft zu praktischen Erfahrungen im Nachbarland zu erreichen. Durch das Engagement der Fachstelle haben lothringische Lycée-Schüler bzw. Studenten die Möglichkeit, einen Teil ihrer vorgeschriebenen Praxisphasen in einem saarländischen Betrieb zu absolvieren. Umgekehrt erhalten saarländische Auszubildende und Fachoberschüler die Chance, einen Teil ihrer Berufsausbildung bzw. ein Praktikum in einem französischen Betrieb zu machen. Wie bereits bei der grenzüberschreitenden Ausbildung ist auch hier das Interesse auf französischer Seite deutlich größer als das auf deutscher Seite.

Ergänzt bzw. flankiert wird all dies u. a. durch

- eine Vereinbarung zwischen Luxemburg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland über die Aufnahme berufsschulpflichtiger Auszubildender im Beruf des Buchbinders in Luxemburg. Die Vereinbarung sieht dabei vor, dass die praktische Ausbildung zum Buchbinder in rheinland-pfälzischen und saarländischen Betrieben stattfindet, während die Beschulung in Luxemburg erfolgt. Die Abschlussprüfung absolvieren die Auszubildenden dann ebenfalls in Deutschland. Für die Auszubildenden besteht jedoch auch die Möglichkeit, einen luxemburgischen Abschluss zu erhalten.

- den deutsch-französischen Ausbildungszweig Automobil, der sich an Auszubildende in diesem Bereich richtet und bei dem das Berufsbildungszentrum St. Ingbert mit dem Lycée André Citroën in Marly (F) kooperiert.

Will man die Vision eines einheitlichen Wirtschafts- und Lebensraumes letztlich realisieren, müssen jedoch weitere Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse und Hemmnisse sowie zur Förderung der Mobilität unternommen werden. Neben verbesserten Rahmenbedingungen (ein deutlicher Ausbau des französischen Sprachunterrichts insbesondere in der beruflichen Bildung, der Erhalt bzw. Ausbau des grenzüberschreitenden Nahverkehrs) müssen dazu aber auch die Unternehmen zu der Erkenntnis gelangen, dass ein Auslandsaufenthalt von Auszubildenden durchaus Vorteile für ihr Unternehmen mit sich bringt. Und: Zu guter Letzt müssen auch die Jugendlichen Interesse an einem Auslandsaufenthalt bekunden und dies als eine Chance für sich erkennen.

Junge Frauen in der dualen Ausbildung nach wie vor unterrepräsentiert

Noch immer ist der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch aufgeteilt. Bei jungen Frauen und ebenso bei den Männern wird die Berufswahl nach wie vor stark von tradierten Geschlechterrollenvorstellungen beeinflusst. Vorstellungen zur beruflichen Eignung sind eng mit stereotypen Rollenmustern verknüpft. Gesellschaftlich fest verankerte Geschlechterstereotypen prägen nach wie vor und von früher Kindheit an trennende Vorstellungen von „Weiblichkeit“ und Männlichkeit“, die maßgeblich Einfluss auf Berufsvorstellungen haben. Dies führt dazu, dass sich die Jugendlichen in ihrer Entscheidungsfindung auf bestimmte Berufe beschränken. 55,8 % der weiblichen Jugendlichen konzentrierten sich auf gerade mal zehn Ausbildungsberufe, während es bei den jungen Männern 41,4 % waren.¹⁶ Während die Berufswünsche junger Frauen vor allem auf Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe zielen, streben junge Männer häufig eine Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen an. Allerdings interessieren sich junge Männer auch für Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe. Der Wettbewerb der Bewerberinnen und Bewerber untereinander ist in diesen Berufen folglich besonders hoch. Dagegen besteht bei den gewerblich-technischen Berufen für junge Männer kaum Konkurrenz durch Frauen. Die geringeren Einmündungschancen junger Frauen sind demnach durch die vergleichsweise stärker ausgeprägte Konkurrenzsituation in ihren Wunschberufen begründet. Junge Frauen nutzen aber auch stärker alternative Bildungswege bzw. besuchen häufiger weiterführende Schulen. So weist die Schnellmeldung der Integrierten Ausbildungsberichterstattung 2017 beispielsweise einen Frauenanteil von 78,8 % für die schulische Berufsaus-

bildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen aus.¹⁷ Grundsätzlich ist aber festzustellen, dass die duale Berufsausbildung immer noch stark vom Fertigungssektor geprägt ist.

Wie bereits in den vergangenen Jahren hatten junge Frauen bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz wieder größere Schwierigkeiten als junge Männer, obwohl sie im Durchschnitt über die besseren Schulabschlüsse verfügen.

- Von den 6.747 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2017 wurden 2.526 (37,4 %) mit jungen Frauen und 4.221 (62,6 %) mit jungen Männern abgeschlossen. 2016 waren es noch 2.814 (39,3 %).¹⁸
- Hingegen waren im vergangenen Ausbildungsjahr von den 5.532 bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerbern 39,3 % weiblich (2016: 40,5 %). Während 40,3 % von ihnen über eine Hochschulreife verfügten, waren es bei den Männern lediglich 32,7%. Über einen mittleren Bildungsabschluss verfügten 28,7 % der jungen Frauen, während es bei den Männern lediglich 26,1 % waren. Der Hauptschulabschluss stellte bei 35,0 % der jungen Männer die Grundlage für die berufliche Zukunft dar, bei den Frauen war dies hingegen nur bei 26,4 % der Fall. Die Quote derer, die ohne einen Hauptschulabschluss waren, lag bei den Frauen bei 0,8 %, während sie bei den Männern 0,9 % betrug.¹⁹

Der Nationale Bildungsbericht und der jährliche Berufsbildungsbericht konstatieren eine immer noch von traditionellen Rollenbildern geprägte Berufs- und Studienfachwahl. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Effizienz der bestehenden Instrumente hinterfragt und durch die Entwicklung und Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen gesteigert werden sollte. Das Berufswahlverhalten junger Frauen führt nicht selten zu strukturellen, ökonomischen und persönlichen Nachteilen. Der erste Gleichstellungsbericht (2011) stellte die Bedeutung der Berufswahl für den Lebens- und Erwerbsverlauf heraus und zeigte Handlungsbedarfe auf, insbesondere zur Behebung der Entgeltlücke, die eng mit der geschlechterstereotypen Berufs- und Studienwahl verknüpft ist. Und diese Vergütungsunterschiede beginnen bereits in der Ausbildung. Während die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen 2017 für junge Männer 885 Euro pro Monat betragen, lagen sie für junge Frauen mit 860 Euro um -2,8 % niedriger. Deutlich stärker fielen die Abweichungen innerhalb der beiden größten Ausbildungsbereiche Industrie und Handel (-4,8 %) sowie Handwerk (-15 %) aus.²⁰ Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultieren dabei ausschließlich daraus, dass junge Männer schwerpunktmäßig in anderen Berufen ausgebildet wurden als junge Frauen. In Berufen, in denen fast ausschließlich junge Männer vertreten waren, fielen die Ausbildungsvergütungen häufig relativ hoch aus. Umgekehrt lagen in

einigen Berufen, in denen weit überwiegend junge Frauen ausgebildet wurden, die Vergütungen eher niedrig.

Die Ursachen der geschlechterstereotypen Berufs- und Studienwahl zu beseitigen ist eine gesellschaftlich äußerst schwierige Aufgabe. Alle diesbezüglichen Aktivitäten und Aufklärungsversuche, wie beispielsweise der Mädchen- und Jungen-Zukunftstag „Girls'- und Boys'Day“, die zu einem Umdenken beitragen sollen, haben sicherlich für die Problematik sensibilisiert, jedoch bis dato kaum Grundlegendes verändert. Vor dem Hintergrund von Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch angesichts der Ausschöpfung vorhandener Begabungspotenziale und deren gesellschaftlicher Nutzbarmachung, müssen hier verstärkte Anstrengungen unternommen werden. Hierzu gehören eine klischeefreie Berufsorientierung und Berufsberatung sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer, attraktive Ausbildungsplätze sowie entsprechende Berufs- und Aufstiegsperspektiven für junge Frauen im Anschluss an eine Ausbildung. Nicht zuletzt aber gehören auch entsprechende Arbeitszeitmodelle für beide Geschlechter dazu, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Der Weg von der Schule in das Berufsleben ist ein wichtiger Abschnitt im Leben junger Menschen. Lebens- und Berufswegeplanung sind dabei eng miteinander verbunden. Eine wettbewerbsfähige Volkswirtschaft ist darauf angewiesen, dass alle jungen Menschen ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung ihrer Lebensentwürfe bestmöglich realisieren. Dadurch werden die gesamtwirtschaftlichen Wachstumspotenziale genutzt und es wird ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geleistet.

Die Arbeitskammer empfiehlt zur Verbesserung der auf dem Ausbildungsstellenmarkt bestehenden Probleme folgende Maßnahmen:

- Der Rechtsanspruch auf Bildung soll sich nicht nur auf den Besuch einer allgemeinbildenden Schule und neuerdings auch einer Kindertageseinrichtung beschränken, sondern auch für die berufliche Erstausbildung gelten. Jedem ausbildungsinteressierten jungen Menschen muss daher zukünftig im Rahmen einer Ausbildungsgarantie ein „Pfad“ aufgezeigt werden, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führt (Vorrang muss dabei die betriebliche Ausbildung haben). Im Rahmen dieser Ausbildungsgarantie müssen sich die Unternehmen allerdings an der Finanzierung beteiligen. Damit soll gewährleistet werden, dass außerbetriebliche Ausbildungsangebote die Betriebe nicht zum Ausbildungsrückzug ermuntern.
- Angesichts der Tatsache, dass nur noch rund 25 % der Betriebe ausbilden, aber einhundert Prozent von den qualifizierten Fachkräften profi-

tieren, ist es dringend geboten, für einen fairen finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen zu sorgen. Hierzu muss die im Koalitionsvertrag als erfolgreiches Instrument in Aussicht gestellte Umlagefinanzierung analog der Baubranche und der Altenpflege endlich eingeführt werden.

- Verbundausbildung sollte angesichts anspruchsvoller werdender Ausbildungsberufe bzw. stark spezialisierter Betriebe stärker in Betracht gezogen werden.
- Die Möglichkeiten tarifvertraglicher Regelungen müssen stärker zur Förderung in Ausbildung genutzt werden.
- Um die Qualität und Attraktivität der Ausbildung zu verbessern, müssen dringend entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Darüber hinaus ist auch die Verbesserung der beruflichen Perspektiven im erlernten Beruf (Stichworte: Gute Arbeit, faire Entlohnung, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, keine prekäre Beschäftigung) dringend erforderlich.
- Die Wirtschaftsförderung von Unternehmen und Einrichtungen sollte auch an das Engagement in der beruflichen Erstausbildung geknüpft werden. So könnte eine Kürzung des Fördersatzes erfolgen, wenn im geförderten Unternehmen nicht in angemessenem Umfang Ausbildungsplätze angeboten werden.

- ¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern.
- ² Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Erhebung zum 30. September 2017, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 01. Oktober bis zum 30. September 2017 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen.
- ³ Ebd.
- ⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern, eigene Berechnungen sowie Bundesverfassungsgericht, Urteil des Zweiten Senats vom 10.12.1980 zum Ausbildungsplatzförderungsgesetz. Das Gericht bestätigte darin, dass ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen nur gegeben sei, wenn die Zahl der freien Lehrstellen um mindestens 12,5 % größer ist als die Zahl derer, die einen Ausbildungsplatz suchen.
- ⁵ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen Land Saarland, Nürnberg, September 2017.
- ⁶ Ebd.
- ⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern, eigene Berechnungen.
- ⁸ Ebd.
- ⁹ Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung integrierte Ausbildungsberichterstattung 2017 – Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2017 nach Sektoren/Konten und Ländern, 1. Anfänger 2017 insgesamt, Wiesbaden, März 2018.
- ¹⁰ Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung, 2016.
- ¹¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017, Schaubild A7.1-2 (Seite 218) und Schaubild A7.1-3 (Seite 219).
- ¹² Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Tabelle A1, Eckwerte zum Ausbildungsmarkt 2017 in Deutschland, West- und Ostdeutschland und in den Ländern, eigene Berechnungen.
- ¹³ DGB Bundesvorstand: Studie Ausbildungsreport 2017, September 2017.
- ¹⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung: „Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung – Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016“, <https://www.bibb.de/migrationsstudie-2016>.
- ¹⁵ Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland: Pressemitteilung Nr. 054/2017.
- ¹⁶ Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland: Pressemitteilung Nr. 049/2017.
- ¹⁷ Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung integrierte Ausbildungsberichterstattung 2017 – Anfänger im Ausbildungsgeschehen 2017 nach Sektoren/Konten und Ländern, 5. Frauenanteil 2017 in Prozent, Wiesbaden, März 2018.
- ¹⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen Land Saarland, Nürnberg, September 2017.
- ¹⁹ Ebd.
- ²⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017 vom 04.01.2018.

3.5 Frühe Bildung als Jobmotor sozialpädagogischer Berufe

Der soziale Wandel hat in der Kinder- und Jugendhilfe zu einer dynamischen Personalexpansion auf bundesweit fast eine Million Beschäftigte geführt. Als regelrechter „Jobmotor“ der Kinder- und Jugendhilfe fungieren die bildungsorientierten Kindertageseinrichtungen. Mit der Expansion wächst zugleich die öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen und die Bildungspartizipation der Kinder – und damit wachsen auch die Anforderungen an die pädagogische Professionalität. Zudem droht nach aktuellen Prognosen bis 2025 ein gravierender Fachkräftemangel. Um auch künftig ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und die Qualität weiterzuentwickeln, müssen mit einem zwischen allen politischen Ebenen abgestimmten Maßnahmenpaket bessere Arbeitsbedingungen geschaffen und das Berufsfeld muss deutlich aufgewertet werden.

Wohl kein anderer Bereich des Erziehungs- und Bildungswesens hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten so grundlegend verändert und befindet sich immer noch in einem derart dynamischen Veränderungsprozess wie die frühpädagogische Bildung, Betreuung und Erziehung. Ausschlaggebend dafür sind die gestiegenen Erwartungen an die Kita als elementarer öffentlicher Bildungsort, der entscheidend zu mehr Chancengleichheit beitragen kann, zunehmende Bedarfe an besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der neuerliche Geburtenanstieg und die Zuwanderung. Schließlich hat der rechtliche „Anspruch auf frühkindliche Förderung“ in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege¹ ab dem vollendeten ersten Lebensjahr (§ 24 SGB VIII) zu einem massiven Kita-Ausbau mit der Folge einer enormen Personalexpansion geführt. So arbeiteten im Jahr 2017 bundesweit rund 700.000 Personen in Kitas, was einem Anstieg von 277.000 zusätzlichen Stellen (+67 %) gegenüber dem Jahr 2006 entspricht.

Für das Saarland maß die Kinder- und Jugendhilfestatistik im letzten Jahr 7.713 Beschäftigte in Krippen, Kindergärten, Horten und altersgemischten Kitas. Darunter bildet das pädagogische und leitende Personal, das maßgeblich für die Förderung von derzeit ca. 35.000 Kita-Kindern verantwortlich ist, mit 6.473 Stellen die Kernbelegschaft. In der wachstumsintensivsten Phase zwischen 2006 und 2017 wurden in saarländischen Kitas insgesamt 3.031 Stellen (+64,7 %) bzw. darunter beim pädagogischen und Leitungspersonal 2.363 Stellen (+57,5 %) neu geschaffen.² Mit einem Personalplus von 11 % allein zwischen 2012 und 2015 ist die Frühe Bildung einer der wachstumsstärksten Teilarbeitsmärkte im Saarland (Bund: +15 %).³

Die Kita – ein stark geschlechtsspezifisch segregiertes Arbeitsfeld

Trotz der Wachstumsdynamik hat sich das Verhältnis von Teil- zu Vollzeit kaum verändert, was einerseits positiv darauf hinweist, dass die Expansion mit einer Zunahme des Arbeitsvolumens einherging: Von 2006 bis 2017 beträgt das Plus nach rechnerischen Vollzeitstellen beim pädagogischen und Leitungspersonal im Saarland ca. 60 % bzw. 1.977 Vollzeitäquivalente (Bund: +70,9 % bzw. +199.686 Vollzeitäquivalente). Zum anderen ist dies ein Indiz auf Erwerbsmuster eines geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsfeldes mit einem Frauenanteil von ca. 95 % und einer Teilzeitquote von 60 % – wobei die Stundenreduzierung häufig dem (vorübergehenden) Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf entspricht. Ob das geplante Bundesgesetz zum Rückkehrrecht in Vollzeit hier greifen würde, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar. Würde zur Bemessungsgrenze ab 45 Mitarbeiter/innen nicht die gesamte Organisation eines Trägers – beispielsweise einer gGmbH –, sondern nur jeweils seine einzelnen Kita-Betriebsstätten herangezogen, dann gelten viele Kitas eher als Kleinbetriebe, die nicht davon profitierten.

Zwar konnten im Zuge des Ausbaus zwischen 2006 bis 2017 mit einem Beschäftigtenplus von 186,7 % relativ gesehen überproportional viele Männer für die Arbeit in Kitas gewonnen werden, doch mit 301 pädagogisch tätigen Personen in saarländischen Kitas ist ihr Anteil von 4,7 % am pädagogischen Personal nach wie vor eine „Randerscheinung“.⁴ Trotz hohen Personalbedarfs mit guten Chancen auf eine langfristige Arbeitsbindung wird das Berufsfeld von Männern weiter nur selten angenommen, was nicht nur mangelnder sozialer Anerkennung, sondern auch hartnäckigen Geschlechterstereotypen geschuldet ist.

Mehr Ausbildungsplätze – fast unverändertes Qualifikationsgefüge

Die Ausbildungskapazität wurde auch im Saarland deutlich erhöht. Die Zahl der Anfänger/innen in der Erzieherausbildung an Fachschulen ist von 228 im Schuljahr 2007/08 auf 585 im Schuljahr 2014/15 gestiegen (+157 %) – wobei nicht alle Absolvent/innen später in der Kita arbeiten. In der Kinderpflegeausbildung an Berufsfachschulen gab es im gleichen Zeitraum ein Plus von 69 % auf 174 Anfänger/innen.⁵ Die Nachfrage nach den jeweiligen Ausbildungswegen korrespondiert mit einer hohen Stabilität im Qualifikationsgefüge: Im Saarland verfügen fast unverändert rund 69 % des pädagogischen Personals über einen einschlägigen Fachschulabschluss wie Erzieher/in, gefolgt von 17,6 % mit dem formal niedrigeren Berufsfachschulabschluss wie Kinderpfleger/in, 2,8 % mit einschlägigem Fach-/Hochschulabschluss in Sozial- oder Kindheitspädagogik u. a., 3,1 % mit sonstigem Berufsabschluss



wie Kinderkrankenpfleger/in, 6,0 % in Ausbildung und 1,6 % ohne Abschluss. Die Konstanz ist insofern positiv zu werten, als es trotz Expansion keinen Qualifikationsverlust gab – und eine gute Kita-Qualität qualifiziertes Personal erfordert. Andererseits zeigt sich, dass der mit zunehmender Komplexität des Leistungsauftrages anvisierte Professionalisierungsschub nur schleppend vorangeht. Mit einem Anteil von 2,8 % bzw. 184 pädagogischen Fachkräften mit einem einschlägigen Hochschulabschluss ist das Saarland bundesweites Schlusslicht (Bund: 5,4 %).⁶ In finanzieller Hinsicht lohnt sich ein kindheitspädagogisches Studium mit dem Ziel, in der Kita zu arbeiten, vergleichsweise nur selten. Immer noch gibt es im Bereich der Frühen Bildung zu wenig Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die sich am Ende auch auszahlen. Der Bedarf an speziellen Kompetenzen, etwa in der inklusiven Gestaltung von Bildungsprozessen, der alltagsintegrierten Spracharbeit, der Vernetzung in den Sozialraum etc., ist aber fachlich gegeben. Insbesondere der Kita-Leitung wird eine eminente Schlüsselposition für die Qualitätsentwicklung im frühpädagogischen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungssystem zugeschrieben.

Prognose – bis 2025 droht ein gravierender Fachkräftemangel

Neben dem Ausbildungssystem konnten viele Fachkräfte aus der Familienphase oder aus anderen sozialpädagogischen Berufsfeldern zurückgewonnen werden – diese Reserve ist nahezu ausgeschöpft. Noch gibt es keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, aber Engpässe zeigen sich immer öfter, vor allem bei der Besetzung befristeter Stellen im Rahmen der für dieses Berufsfeld häufigen Elternzeitvertretung. „Die Arbeitsmarktlage im Erziehungsbereich gestaltet sich schwierig, was bereits zu angespannten Personalsituationen und Belastungen für die Mitarbeiter geführt hat; dies ist auch für die Zukunft nicht auszuschließen“, so Thomas Blug, Pressesprecher der Stadt Saarbrücken.⁷ Vor allem der im Bundes-Koalitionsvertrag geplante Rechtsanspruch auf ganztägige Förderung und Betreuung in Grundschulen⁸ sowie die Weiterentwicklung inklusionspädagogischer Settings in Kitas, Schulen und Ausbildungsstätten werden den Fachkräftebedarf zusätzlich stark erhöhen.

Mit der aktuellen Ausbildungskapazität ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten, die alters- oder gesundheitsbedingt das Kita-System verlassen, in den nächsten Jahren noch kompensiert werden können – unter Inkaufnahme von ungünstigen Rahmenbedingungen mit zum Teil hohen Belastungen.⁹ Bereits jetzt fehlen über 1.300 Vollzeitstellen im Saarland, um die wissenschaftlichen Standards der Fachkraft-Kind-Relation für eine gute Strukturqualität und damit gute Arbeitsbedingungen zu realisieren.¹⁰ Berücksichtigt man neben dem Personalersatz für dauerhaft ausscheiden-

de Beschäftigte auch den Geburtenanstieg, die Zuwanderung, die nicht erfüllten Betreuungsbedarfe in Kitas und Grundschulen sowie verbesserte Kita-Personalschlüssel, dann droht in den nächsten Jahren ein „gravierender Fachkräftemangel“ – so das Ergebnis einer Studie des Forschungsverbundes Deutsches Jugendinstitut/TU Dortmund. Dieser prognostiziert bis 2025 einen bundesweiten Fehlbedarf von 309.000 Kita-Fachkräften, 15.000 Tagespflegepersonen und mindestens 5.000 Stellen in Ganztagschulen.¹¹

Attraktivität der sozial- und frühpädagogischen Berufe steigern

„Ohne eine politisch gezielte, grundlegende und nationalstaatlich ausgerichtete Fachkraftoffensive und einer Aufwertung der Frühen Bildung wird dieser Fehlbedarf nicht im Ansatz zu realisieren sein“, heißt es in der Studie.¹² Von der Ausweitung der Ausbildungskapazitäten bis zur alters- und alternsgerechten Gestaltung der Arbeitsplatzstrukturen auf betrieblicher Ebene gibt es dabei aus Arbeitskammersicht viele Stellschrauben:

- Einrichtung eines saarländischen Modellversuchs einer vergüteten praxisintegrierten Ausbildung (PIA), in enger Verbindung von Schule und Praxis. Dadurch würden nicht nur zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, sondern neue Zielgruppen erreicht, wie die Erfahrung in Baden-Württemberg zeigt.¹³
- Diversität als Ressource fördern, z.B. durch gendersensible Berufs- und Studienorientierung in Schulen (pädagogische Professionalität vs. Stereotyp der „Mütterlichkeit“), Einstellung von Erzieher/innen mit Migrationshintergrund auch bei den großen kirchlichen Trägern (Konfessionsfrage im Tendenzbetrieb) etc.
- Die jeweiligen Aus- und Weiterbildungsformate zur besseren Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit (vom Qualifizierungskurs der Tagespflege bis zum Weiterbildungsmaster für Führungskräfte) kompetenzorientiert und modular aufeinander abstimmen. Perspektivisch müssen Aufstiegs- und Karrierewege in multiprofessionellen Strukturen eröffnet werden, die sich auch buchstäblich „auszahlen“ – etwa in der Weiterentwicklung von Kitas zu Familienzentren.

Alle Bemühungen müssen letztlich darauf abzielen, die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen, mit „besserer Aus- und Fortbildung, besseren Arbeitsbedingungen und [...] besserer Bezahlung“, wie Bundesfamilienministerin Giffey in ihrer Antrittsrede erklärte.¹⁴ Im Grunde geht es um die Frage, was die öffentlich verantwortete, professionelle Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern unserer Gesellschaft wirklich wert ist?



- ¹ Die Kindertagespflege bildet im SL nur ein sehr kleines Erwerbsfeld. Das Tagespflegepersonal im SL schrumpfte seit 2006 sogar um 11% auf 236 Personen in 2017 (Bund: -2%). Erfreulich ist indes, dass der Anteil der Tagesmütter/-väter mit einem „Qualifikationskurs im Umfang von 160 Stunden und mehr“ im Saarland von nahezu 0% auf 78% gestiegen ist. Vgl. Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege, Stichtag 1./15. März, Jahrgänge 2006 bis 2017.
- ² Ebd.
- ³ Basierend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit, berechnet durch Autorengruppe Fachkräftebarometer: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2017. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. München: Deutsches Jugendinstitut 2017, online aktualisierte Daten: www.fachkraeftebarometer.de [Stand: 26.03.2018], vgl. Register „Länderdaten/Arbeitsmarkt“.
- ⁴ Statistisches Bundesamt, a. a. O., berechnet durch Autorengruppe Fachkräftebarometer, a. a. O.
- ⁵ Autorengruppe Fachkräftebarometer, a. a. O., vgl. Register „Länderdaten/Ausbildung“.
- ⁶ Statistisches Bundesamt, a. a. O.; konkrete Daten zu Verbleib der Absolvent/innen der htw saar in den B.A.-Studiengängen „Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit“ (grundständig, ab WS 2006/07) und „Pädagogik der Kindheit“ (berufsintegrierend, ab WS 2011/2012) liegen nicht vor.
- ⁷ Saarbrücker Zeitung: (Saarland) „Kitas im Saarland suchen Erzieher“. Freitag, 10.02.2017, B1.
- ⁸ Im Schuljahr 2015/2016 nahmen laut KMK-Statistik 25.062 Schüler/innen im Saarland an Ganztagsangeboten teil (Primarstufe, Sekundarstufe I und Förderschulen). Klemm, Klaus; Zorn, Dirk: Gute Ganztagschule für alle. Hrsg. von der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh 2017, S. 31. Die Angebote „Ganztagschule“ und „Hort“ werden in unterschiedlichen Statistiken erfasst. Eine einfache Aufsummierung beider Statistiken ist nicht möglich.
- ⁹ Vgl. Viernickel, Susanne; Voss, Anja: STEGE – Strukturqualität und Erzieher/-innengesundheit in Kindertageseinrichtungen. Abschlussbericht. Berlin 2013.
- ¹⁰ Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2017. Gütersloh 2017, S. 190–205, hier S. 191, Sp. 2.
- ¹¹ Rauschenbach, Thomas et al.: Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter: Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland. Dortmund, Forschungsverbund DJI/TU, Version 2-2017.
- ¹² Ebd., S. 34.
- ¹³ Vgl. Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg: 1. und 2. Evaluationsbericht der praxisintegrierten Erzieherinnen- und Erzieherausbildung mit Ausbildungsbeginn 2012/13 und -abschluss Sommer 2015.
- ¹⁴ Deutscher Bundestag – Plenarprotokoll 19/23 – 22.03.2018.

3.6 Gesundheits- und Pflegeberufe

Die Gesundheitswirtschaft wächst, der Arbeitsmarkt für Gesundheitsberufe floriert. Besonders profitiert – auch im Saarland – der Teilarbeitsmarkt für Pflegeberufe. Hier wiederum sticht die Altenpflege nochmals hervor. Die Berufsbilder gerade der Gesundheits- und Pflegeberufe befinden sich im Wandel, die Akademisierung spielt mengenmäßig aber (noch) nicht die große Rolle. Der Fachkräfteengpass ist bereits präsent und wird sich perspektivisch erhöhen. An der Verbesserung der Arbeitsbedingungen muss weiterhin gearbeitet werden.

Beschäftigtenentwicklung in den Gesundheits- und Pflegeberufen

Die Gesundheits- und insbesondere die Pflegebranche verzeichnet bereits seit geraumer Zeit ein „krisenfestes robustes Wachstum und einen kontinuierlichen Beschäftigtenaufbau“. ¹ Gründe liegen vor allem im alterungsbedingten Anstieg der Nachfrage an Gesundheitsdienstleistungen. Der Anteil der in der Gesundheitswirtschaft sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten ist im Saarland mit gut 14 % relativ hoch. Bei den patientennahen Kernleistungen belegt das Saarland sogar den dritten Platz im Bundesländervergleich, was den Anteil an der Gesamtbeschäftigung betrifft. Im Kernbereich sind die Krankenhäuser der mit Abstand größte Arbeitgeber.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Gesundheitswirtschaft ist in Gesundheits(dienst)berufen und damit in der unmittelbaren Patientenversorgung tätig. ² Den Rest bilden soziale Berufe, die Gesundheitshandwerksberufe, die sonstigen Gesundheitsfachberufe sowie andere (nicht gesundheitsassoziierte) Berufe. Sie verteilen sich auf die Einsatzfelder Gesundheitsschutz (Gesundheitsamt), ambulante Einrichtungen (Arztpraxen), stationäre Einrichtungen (Krankenhäuser), Rettungsdienste, Verwaltung (Krankenkassen), sonstige Einrichtungen sowie Vorleistungseinrichtungen (Pharma- und medizintechnische Industrie, Großhandel, Laboratorien). ³

Teilarbeitsmarkt Pflegeberufe

Bundesweit sind ca. 4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils in den Berufen einer Fachkraft sowie eines Helfers Krankenpflege bzw. Altenpflege tätig. ⁴ Dabei kommt dem Teilarbeitsmarkt der examinierten Krankenpfleger eine besondere quantitative Bedeutung zu, da diese ungefähr die Hälfte der Beschäftigten in den Pflegeberufen stellen. Was die Beschäftigungsentwicklung betrifft, sind es zuvorderst aber die Altenpflegekräfte, die die letzten Jahre einen deutlichen Zuwachs erfahren haben. Hiernach ist u. a. im Saarland zwischen 2013 und 2016 ein unterdurchschnitt-



licher Zuwachs von 3 % in der Krankenpflege im Bundesländervergleich zu verzeichnen. In der Altenpflege hingegen steht das Saarland in diesem Vergleich mit einem gut 25-prozentigen Zuwachs an der Spitze aller Bundesländer. Das Beschäftigungswachstum in der Pflege ist in erster Linie auf eine Zunahme der Teilzeitarbeit zurückzuführen, die aber nicht zwangsläufig mit einem höheren Arbeitsvolumen einhergeht. Der Pflegeberuf kann als typischer „Frauenberuf“ gelten, vier von fünf Beschäftigten sind weiblich. Dabei ist ihr Anteil in der Altenpflege nochmals höher als in der Krankenpflege.

Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus in der Pflege

Eine besondere Bedeutung für den Kernbereich der Gesundheitswirtschaft haben die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege, denen fast jeder vierte Beschäftigte im Gesundheitswesen angehört. Sie bilden damit die mit Abstand größte Gesundheitsberufsgruppe. Hinzu kommen mit jeweils zweistelligem Prozentanteil die Berufsangehörigen der Altenpflege sowie (zahn-)medizinische Fachangestellte. Zusammen stellen die genannten Berufsgruppen damit bereits die Hälfte des Kernbereichs, also derer, die die eigentliche Behandlung und Versorgung von Patienten vornehmen. Die amtliche Pflegestatistik weist im Berichtsjahr 2015 für das Personal in ambulanten Pflegediensten insgesamt 20 Berufsgruppen mit unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen auf. Hinzu kommen rund 300 Azubis. Dominiert wird der Bereich von examinierten Gesundheits- und Krankenpflegern (934), gefolgt von staatlich anerkannten Altenpflegern (575). Im Gegensatz zur ambulanten Pflege dominieren in der stationären Pflege die Altenpfleger. Knapp 2.000 sind in saarländischen Pflegeheimen beschäftigt. Im Krankenhaus wiederum stellt der Pflegedienst mit gut 37 % den größten Anteil an den Beschäftigten, gefolgt vom ärztlichen Dienst (17,5 %) und dem medizinisch-technischen Dienst (16,6 %).

90 % der Berufsangehörigen in der Gesundheits- und Krankenpflege verfügen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung oder Fachausbildung (Kernbereich: 72 %). Nur knapp 5 % sind ungelernete Kräfte. Anders sieht die Qualifikationsstruktur in der Altenpflege aus. Dort haben knapp drei Viertel eine betriebliche Ausbildung bzw. Fachschulausbildung, gut 10 % sind ungelernete. Damit trägt die Altenpflege unter den Gesundheitsberufen „qualifikations-technisch die rote Laterne“.

Fachkräftesituation und Arbeitsmarktperspektiven vor demografischem Hintergrund

Zwischen 2020 und 2030 wird mit einem Anstieg an Erwerbstätigen im Gesundheits- und Sozialwesen von 4,9 auf dann 5,3 Mio. gerechnet.⁵ Hiervon

profitieren insbesondere ambulante und stationäre Pflege. Die Entwicklungen der einzelnen Berufsfelder im Berufshauptfeld „Gesundheits- und Sozialberufe“ sind jedoch aufgrund der Diversität der Berufsbilder und -qualifizierungen unterschiedlich. Die Nachfrage nach nicht-akademischen Gesundheitsberufen, zu denen in erster Linie Gesundheits- und Krankenpfleger, Altenpfleger sowie die entsprechenden Helferberufe zählen, wird nach der Prognose des IAB ab 2020 das Angebot übersteigen, so dass dem Arbeitsmarkt nicht mehr genügend Erwerbspersonen dieser Fachrichtungen zur Verfügung stehen werden. Insgesamt wird im Berufshauptfeld Gesundheit und Soziales dann ab 2030 ein deutlicher Arbeitskräfteengpass erwartet.

Den Arbeitsmarkt für Gesundheits- und Pflegeberufe prägt aber bereits heute ein Fachkräfteengpass. Einrichtungen und Agentur berichten übereinstimmend, dass offene Stellen nur schwer zu besetzen sind, da die Bewerber fehlen. Es braucht im Schnitt gut 130 Tage, bis eine freie Stelle nachbesetzt werden kann, 1,4-mal länger als in der Gesamtwirtschaft. Bei der Altenpflege sieht es noch prekärer aus. Damit fällt es gerade stationären Pflegeeinrichtungen zunehmend auch schwerer, die Fachkräftequote einzuhalten.⁶

Die Akademisierung in der Pflege ist (noch) kein großes Thema. In saarländischen Krankenhäusern arbeiten ca. 20.500 Beschäftigte. Saarländische Kliniken stellen bundesweit auch die meisten Plätze für nicht-akademische Ausbildungsberufe zur Verfügung. „Trotz der Bemühungen um eine Akademisierung der Pflegeberufe spielen Fachkräfte mit akademischem Abschluss in den saarländischen Pflege- und Betreuungsberufen mit einem Anteil von knapp über vier Prozent [dagegen] bisher nur eine schwache Rolle.“⁷

Pflegekräfte mit hoher Identifikation

Pflegekräfte wandern, trotz relativ niedrigen Lohnniveaus und unterdurchschnittlicher Lohnentwicklung, weniger als andere Berufsgruppen in andere, besser entlohnte Berufsfelder ab. Die Identifikation mit ihrem Beruf („intrinsische Motivation“) ist äußerst hoch. So geben knapp 95 % der Pflege-Azubis an, sich den Beruf wieder aussuchen zu wollen. Um mehr junge Menschen in Zukunft für den Arbeitsplatz „Pflege“ zu gewinnen, bauen BIBB-Experten daher auf die Schlüsselfaktoren „gute Arbeitsbedingungen“, „angemessene Bezahlung“ sowie höhere berufliche Mobilität. Weiterhin plädieren sie – trotz aller Schwierigkeiten in der Praxis – für eine verstärkte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte. Gleichzeitig sehen sie die Chance, dass viele, die erst einmal im Beruf sind, in diesem auch verbleiben, so dass es sich – auch für das Saarland – „lohnt“, in die Pflegeausbildung zu investieren.



Arbeitsqualität deutlich verbesserungswürdig

Die Sonderauswertungen des DGB-Index für den Bereich Pflege stellen fest, dass drei von vier Pflegekräften nicht damit rechnen, gesund das Rentenalter zu erreichen. Objektive Daten der Deutschen Rentenversicherung zur Erwerbsminderung bestätigen diese subjektive Einschätzung der Pflegekräfte. Hiernach erfolgt jeder dritte Rentenzugang aufgrund von Erwerbsminderung. „Viele Beschäftigte der Gesundheitswirtschaft [können] ihren Beruf nur mit einer begrenzten Tätigkeitsdauer ausüben und [geben] ihn häufig vorzeitig auf [...] – sei es aufgrund von gesundheitlichen Beschwerden, sei es aufgrund eines Berufswechsels. Diese Entwicklung verschärft zusammen mit der Alterung der Belegschaften den schon jetzt konstatierten Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen.“⁸

Investitionen in Gesundheits- und Pflegeversorgung sinnvoll

Die Dynamik der Gesundheitswirtschaft ist zu einem beträchtlichen Teil von der Inanspruchnahme der Dienstleistungen des Gesundheitswesens abhängig. Folglich bedingt der demografische Faktor die weitere Entwicklung der Branche. Bruttowertschöpfung und Höhe der Gesundheitsausgaben verlaufen parallel. Da stationäre und ambulante Dienstleistungen ungefähr drei Viertel der Gesundheitsausgaben ausmachen und auch vor Ort erbracht werden, macht es Sinn, auch genau dort zu investieren.

Zusammenfassend kann damit die Gesundheitsindustrie zwar als die treibende Kraft der Gesundheitsbranche bezeichnet werden, da sie stärker durch Innovationen und Investitionen geprägt ist und damit Eigendynamik entwickeln kann. Die maßgebliche Dynamik geht aber weiterhin vom Dienstleistungsbereich, also dem klassischen Gesundheitssektor aus, der stark mit der demografischen Struktur verknüpft ist. Daher sind gesundheitspolitische Interventionen bzgl. Investitionen in Strukturen und/oder Stellen durchaus geeignet, für einen Bedeutungszuwachs der Branche und damit in der Folge einen Beschäftigtenaufbau zu sorgen.⁹

- ¹ Hielscher, V.: Beschäftigung und Arbeit in der saarländischen Gesundheitswirtschaft. AK-Texte. Schriftenreihe der Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken, 2018.
- ² Bogai, D. u. a. (Hrsg.): Die Gesundheitswirtschaft als regionaler Beschäftigungsmotor. IAB-Bibliothek 355, Nürnberg, 2015.
- ³ Ostwald, D. A. u. a.: Regionalisierung der gesundheitswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Ergebnisbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. WifOR GmbH, Darmstadt sowie BASYS, Beratungsgesellschaft für angewandte Systemforschung mbH, Augsburg, 2016.
- ⁴ Bogai, D.: Beschäftigte in den Pflegeberufen – Bedeutung, Strukturmerkmale, Entwicklung und Perspektiven. In: Kliner, K. u. a. (Hrsg.): Gesundheit und Arbeit. Blickpunkt Gesundheitswesen. Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, 2017.
- ⁵ Helmrich, R. und Zika, G.: Langfristige Entwicklung von Angebot und Bedarf auf dem Arbeitsmarkt – Berufsfeldprojektionen für soziale und Gesundheitsberufe bis 2030. In: Schlemmer, E. u. a. (Hrsg.): Handbuch Jugend im demografischen Wandel, Beltz Juventa, Weinheim, 2017.
- ⁶ Winter, M.: Das Berufsfeld Alten-Pflege. In: Schlemmer, E. u. a. (Hrsg.): Handbuch Jugend im demografischen Wandel, Beltz Juventa, Weinheim, 2017.
- ⁷ Siehe ¹⁾
- ⁸ Ebd.
- ⁹ Siehe ³⁾



3.7 Akademische Bildung im Aufwärtstrend

Der Trend zur Höherqualifizierung ist ungebrochen, auch im Saarland: Immer mehr junge Menschen verlassen die Schulen mit einer Studienberechtigung, die Nachfrage nach akademischer Bildung bleibt auf einem hohen Niveau und der Beschäftigtenanteil von Akademikern steigt. Ein wachsender Anteil der jungen Generation erhält damit seine berufliche Qualifizierung an den Hochschulen. Das stellt nicht nur die berufliche Bildung vor Herausforderungen, sondern ebenso die Hochschulen. Noch unklar sind derzeit die Folgen der stark expansiven Studiennachfrage für das Verhältnis der Qualifikationsgruppen im Beschäftigungssystem.

Wie viele akademisch qualifizierte Nachwuchskräfte zukünftig zur Verfügung stehen werden, steht unter dem Einfluss einer Vielzahl von Faktoren. Neben Ausmaß und Struktur der Wanderungsbewegungen sowie den Rahmenbedingungen des Hochschulsystems sind dies vor allem die Studierneigung junger Menschen und damit die Nachfrage nach Hochschulbildung. Umgekehrt wird wiederum das (großräumiger orientierte) Mobilitätsverhalten von Hochschulabsolventen in hohem Maße von regionalen Beschäftigungschancen bestimmt.

Überdurchschnittlich viele Studienberechtigte im Saarland

Im Jahr 2016 haben im Saarland rund 6.400 junge Erwachsene, davon 53,8 % Frauen, eine allgemeinbildende oder berufliche Schule mit einer Studienberechtigung verlassen.¹ 2006 waren es gut 5.600. Bezogen auf die altersgleiche Bevölkerung erfüllen 62,6 % des Abschlussjahrgangs 2016 die schulischen Voraussetzungen zur Aufnahme eines Hochschulstudiums; zehn Jahre zuvor waren es nur 48,1 %. Der Trend zu höher qualifizierenden Schulabschlüssen ist also ungebrochen. Aktuell wie auch schon in der Vergangenheit ist damit die Studienberechtigtenquote an der Saar deutlich über dem Bundesdurchschnitt (52,1 % in 2016). Das liegt vor allem an der weit überdurchschnittlichen Quote der Frauen (71,2 % gegenüber 58,2 % im Bund) und dem hohen Anteil an Schulabgängern mit Fachhochschulreife: Mit 25,5 % nimmt das Saarland hier bundesweit sogar die Spitzenposition ein (Bund: 11,1 %).

Nicht alle lösen ihre Studienoption aber auch tatsächlich ein. Bezogen auf den Jahrgang 2016 haben im Saarland 43,2 % der studienberechtigten Schulabgänger noch im gleichen Jahr ein Studium begonnen (Bund: 43,6 %), etwas weniger als in den Vorjahren. Da eine Studienaufnahme aber aufgrund von Zulassungsbeschränkungen, Freiwilligendienst oder etwa nach einer beruflichen Ausbildung oft verzögert erfolgt, sind hier längere

Zeiträume zu betrachten. Daten auf Bundesebene zeigen, dass die Übergangsquote vier oder mehr Jahre nach dem Schulabschluss seit 2007 von 70 % in der Dekade zuvor auf dann etwa 75 % gestiegen ist – ein Niveau, das aufgrund des gleichbleibend hohen Studieninteresses auch mittelfristig erwartet wird;² das Saarland dürfte bei Fortschreibung des bisherigen Trends etwas darunterliegen. Hier wie dort weisen Männer eine höhere Übergangsquote auf als Frauen. Gleiches gilt für Studienberechtigte mit allgemeiner Hochschulreife gegenüber denen mit Fachhochschulreife.

Auch perspektivisch hohes Niveau der Studiennachfrage

Knapp 5.000 junge Erwachsene (davon 50,8 % Frauen) mit einer Hochschulzugangsberechtigung aus dem Saarland haben im Jahr 2016 hierzulande oder bundesweit ein Studium aufgenommen. Bezogen auf die altersspezifische Bevölkerung entspricht dies einer Studienanfängerquote von 46,9 %. Fast jeder Zweite dieser Alterskohorte nimmt also im Laufe seines Lebens ein Hochschulstudium in Deutschland auf; 2006 war es gut jeder Dritte. Wird – als Indikator für die Attraktivität eines Hochschulstandorts – die Studienanfängerzahl am Studienort Saarland im Verhältnis zur ansässigen altersspezifischen Bevölkerung berechnet, steigt die Quote im Jahr 2016 auf 54,9 %, etwas weniger als im Bundesdurchschnitt (56,7 %). Neben den innerdeutschen Zu- und Abwanderungen, die im Saarland per Saldo negativ ausfallen, berücksichtigt diese Quote zusätzlich die Studienanfänger mit einer Hochschulzugangsberechtigung aus dem Ausland.

Am Studienort Saarland ist die Zahl der Studienanfänger – in volkswirtschaftlicher Perspektive ein Frühindikator für die Entwicklung des akademisch qualifizierten Fachkräftenachwuchses – nach dem Abflauen der doppelten Abiturjahrgänge seit 2014 wieder angestiegen, womit sich der langjährige Aufwärtstrend auf schwächerem Niveau fortsetzt. Sie lag 2016 bei knapp 5.900 Erstmatrikulierten (darunter 51,3 % Frauen) und erhöhte sich nach ersten vorläufigen Ergebnissen für 2017 auf mehr als 6.000 Personen (vgl. hierzu auch Kap. II.5.3). Das Plus der vergangenen Jahre geht aber in erster Linie auf das Konto der stark expansiven Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement, eine seit 2008 staatlich anerkannte private Fernhochschule. An den öffentlichen Hochschulen des Saarlandes stagnieren die Zahlen seit 2013 weitgehend und bewegen sich – mit Schwankungen nach oben oder unten – bei rund 4.400 Erstsemestern jährlich.

Knapp die Hälfte der Studienanfänger an saarländischen Hochschulen sind „Landeskinder“, haben also im Saarland ihre Studienberechtigung erworben. Rund ein Fünftel aller Erstmatrikulierten gehört zu den sogenannten „Bildungsausländern“ mit einer außerhalb Deutschlands abgelegten



Hochschulzugangsberechtigung. Diese Gruppe trägt damit im Saarland wie auch bundesweit in erheblichem Maße zu den hohen Studienanfängerzahlen bei.

Die hohe Studierneigung junger Menschen gepaart mit einer stetig wachsenden Zuwanderung in das deutsche Hochschulwesen lassen im Saarland wie bundesweit auch weiterhin ein hohes Niveau der Studiennachfrage erwarten. Gemäß einer aktuellen Vorausberechnung des CHE – Centrum für Hochschulentwicklung wird zwar hier wie dort die Erstsemesterzahl bis 2050 zurückgehen, aber während des gesamten Prognosezeitraums oberhalb der Studienanfängerzahl des Jahres 2005 (Referenzzeitpunkt Hochschulpakt) bleiben (vgl. Kap. II.5.3).³

Zum (Zahlen-)Verhältnis akademischer und beruflicher Bildung

Mit 5.867 Erstimmatrikulierten im Jahr 2016 lag die Studienanfängerzahl im Saarland analog dem bundesweiten Trend nur noch geringfügig unter der Zahl der Neuzugänge in der dualen Berufsausbildung bis Ende Dezember 2016 (6.534),⁴ die hier eine gegenläufige Entwicklung aufweist: Zehn Jahre zuvor standen noch 8.228 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gerade mal 3.653 Studienanfänger gegenüber. Die Nachwuchszahlen der akademischen Bildung haben somit fast das Niveau der dualen Berufsausbildung erreicht – das Studium ist also als Ausbildungsoption zur Normalität geworden.⁵

Bei diesem, in der öffentlichen Diskussion um eine mögliche Konkurrenzsituation zwischen beruflicher Bildung und Hochschulen oft bemühten Vergleich bleiben jedoch weite Bereiche des Ausbildungsgeschehens außen vor. Zum einen wären bei einer Gesamtbetrachtung der tertiären Bildung neben den Hochschulen noch die 269 Studienanfänger (2016) der Berufsakademien im Saarland zu ergänzen. Zum anderen ergibt sich vor allem in der beruflichen Ausbildung erst dann ein vollständiges Bild, wenn alle drei zugehörigen Sektoren berücksichtigt werden. Zwar stellt hier die duale Berufsausbildung mit rund 41 % aller Neuzugänge im Ausbildungsjahr 2016 (bis 30.09.) immer noch den größten Anteil. Hinzu kommen jedoch noch die Neuzugänge im schulischen Berufsbildungssystem und im Übergangsbereich der berufsvorbereitenden Maßnahmen (vgl. Kapitel I.3.3), die im Schuljahr 2016/17 jeweils knapp 33 % bzw. rund 26 % des beruflichen Ausbildungssystems ausmachen.

Kritisch ist hier vor allem die viel zu hohe Zahl an Jugendlichen (rund 3.500 in 2016), die aus unterschiedlichen Gründen keinen Ausbildungsplatz finden und im Übergangssystem landen. Ein Teil von ihnen absolviert auch später keine Berufsausbildung und bleibt auf Dauer ohne Berufsabschluss. Das

ist die eigentliche Problemgruppe, die bei den Debatten um die Sicherung einer ausreichenden Nachfrage nach Ausbildungsinteressenten vor allem in den Blick genommen werden muss.⁶ Unabhängig davon bleibt es weiterhin eine vordringliche Aufgabe, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung zu erhöhen. Dazu gehört vor allem, fließende Übergänge sowie Anrechnungsmöglichkeiten von Leistungen und Abschlüssen zwischen beiden Systemen zu ermöglichen und zu vereinfachen.

Kontinuierlich steigende Absolventenzahlen

Als Folge der hohen Studiennachfrage, aber auch bedingt durch die Bologna-Reform ist die Zahl der Hochschulabschlüsse in der vergangenen Dekade kontinuierlich gestiegen. Die Absolventenzahlen korrespondieren dabei nicht unmittelbar mit den Studienanfängerzahlen der vorangegangenen Jahre. Neben unterschiedlich langen Studienzeiten werden sie korrigiert um die in fast allen Fächern nicht unbeträchtliche Schwundbilanz durch Studienabbrüche und Fachwechsel sowie internationale Studierende mit Gastaufenthalten ohne Abschlussabsicht. Zudem kann aus der Zahl der Absolventen pro Jahr nicht unmittelbar abgeleitet werden, wie viele von ihnen als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt jährlich neu zur Verfügung stehen. Denn ein Teil von ihnen verbleibt innerhalb des Hochschulsystems, um einen weiteren Studienabschluss zu erwerben.⁷

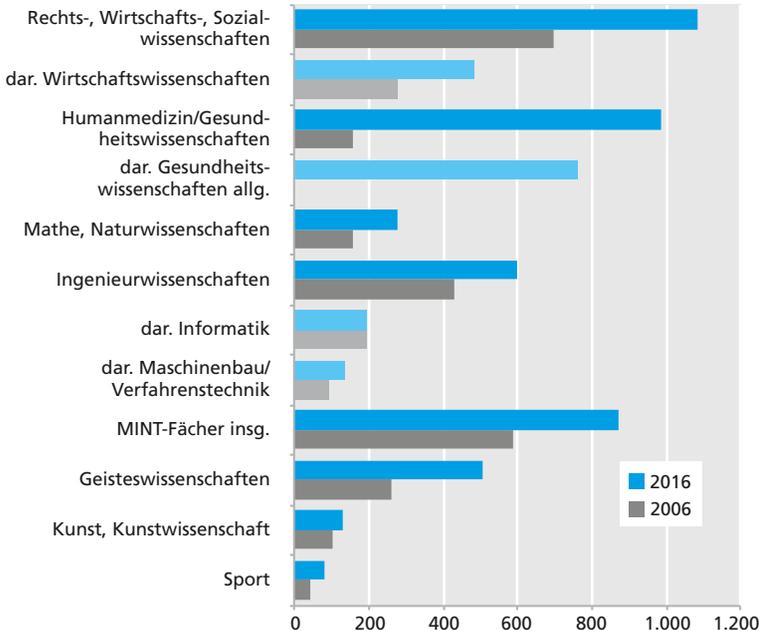
Über alle Abschlussarten hinweg erwarben im Jahr 2016 knapp 6.000 Studierende (davon die Hälfte Frauen) einen Hochschulabschluss im Saarland; das waren 2,5-mal mehr als 2006. Rund 62 % haben einen Erstabschluss und 38 % einen Folgeabschluss erlangt (Bund: 64 % bzw. 36 %). Ihre Zahl ist in beiden Fällen gegenüber 2006 deutlich gestiegen. Besonders zugelegt haben die Folgeabschlüsse, was vor allem den hohen Übergangsquoten vom Bachelor- in das Masterstudium geschuldet sein dürfte. Einer bundesweiten Absolventenerhebung zufolge nahmen rund 64 % der Studierenden des Prüfungsjahrgangs 2013 innerhalb der ersten eineinhalb Jahre nach dem Bachelorabschluss ein Masterstudium auf, weitere 14 % erwägen dies zu einem späteren Zeitpunkt. Für universitäre Bachelorabschlüsse sind die Übergangsquoten besonders hoch.⁸ Deren Rolle auf dem Arbeitsmarkt ist – so der Wissenschaftsrat – noch „klärungsbedürftig“, während sich der Fachhochschulbachelor bereits weitgehend etabliert habe.⁹

Umfang und fachliche Zusammensetzung der Erstabschlüsse

Betrachtet man nur die Erstabsolventen, so erwarben im Jahr 2016 knapp 3.700 Studierende, darunter rund 52 % Frauen, an saarländischen Hoch-

Grafik 1

Erstabsolventen nach Fächergruppen 2006 und 2016 an den Hochschulen im Saarland (Anzahl)



Quelle: Statistisches Amt Saarland, eigene Berechnungen
(für 2006 rückwirkende Anwendung der neuen Fächersystematik)

Arbeitskammer

schulen einen ersten akademischen Abschluss. Bezogen auf die altersspezifische Bevölkerung lag die Erstabsolventenquote mit 31,5 % etwas höher als im Bundesdurchschnitt (30,8 %). Ausgehend vom Jahr 2016 absolvierten damit rund drei von zehn Personen im Laufe ihres Lebens (mindestens) ein Hochschulstudium, doppelt so viele wie noch 2006. Besonders zugelegt haben im Saarland die Frauen. Hinsichtlich der fachlichen Zusammensetzung der Absolventenkohorte 2016 ist der Anteil der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit rund 30 % aller Erstabschlüsse am höchsten. Damit liegt die Quote im Saarland zwölf Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt, obwohl seit 2006 die Zuwächse der absoluten Zahlen relativ höher waren.

Dieser große Unterschied liegt vor allem daran, dass das Saarland überproportional viele Absolventen in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften ausbildet. Ihre Zahl hat sich in den vergangenen Jahren zudem massiv

erhöht (vgl. Grafik 1). Ursächlich hierfür ist wiederum in erster Linie die Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement – eine seit 2008 akkreditierte und staatlich anerkannte private Fachhochschule, die mit ihren Fernstudienangeboten auf eine große Nachfrage trifft. Zusammen entfallen 2016 knapp 27 % aller Erstabschlüsse auf Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Kein anderes Bundesland weist hier eine höhere Quote auf; im Bundesmittel waren es 6,2 %.

Erstabsolventen im MINT-Bereich

Dadurch bedingt ist auch der Anteil in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) merklich niedriger: Auf diese von Wirtschaft und Politik besonders beachtete Fächergruppe entfielen 2016 im Saarland knapp ein Viertel aller Erstabschlüsse (darunter 28,2 % Frauen); bundesweit waren es ein Drittel. Hier wie dort konnten im Vergleich zu 2006 auch die MINT-Disziplinen ein deutliches Plus verzeichnen. Absolut gesehen hat sich im Saarland die Zahl der Erstabsolventen in den MINT-Studiengängen seit 2006 von knapp 600 auf fast 900 im Jahr 2016 erhöht (vgl. Grafik 1). Das entspricht einem Anstieg von rund 49 %, womit der Zuwachs nur geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt (+53 %) lag.

Bleibt das hohe Gewicht der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften unberücksichtigt, steigt die Quote in den MINT-Disziplinen auf rund 32 %, was die Differenz zum Bund von zehn auf vier Prozentpunkte verringert. Bei analoger Betrachtung der beiden zugehörigen Fächergruppen weist das Saarland in Mathematik/Naturwissenschaften (und hier im Studienbereich Mathematik) höhere Anteile bei den Erstabsolventen auf. Hier gab es auch bei den absoluten Zahlen einen überproportionalen Zuwachs. Mit Ausnahme des Studienbereichs Informatik war dagegen die Quote in den Ingenieurwissenschaften niedriger. Gleichwohl konnte auch diese Fächergruppe im Beobachtungszeitraum ein deutliches Plus erzielen, allerdings schwächer als auf Bundesebene und mit einem sehr unsteten Verlauf. Seit 2013 hat die Zahl der Erstabsolventen wieder die Marke von 400 überschritten und stieg 2016 sogar auf fast 600 Erstabschlüsse. Da bei den Studienanfängern (im 1. Fachsemester) die Zahlen seit dem Wintersemester 2010/11 stabil über 1.400 liegen und zuletzt sogar auf fast 1.600 angestiegen sind, dürfte sich zukünftig das Potenzial an Nachwuchskräften in den Ingenieurwissenschaften weiter erhöhen. Voraussetzung ist jedoch, dass die gerade im MINT-Bereich (bundesweit) überproportional hohen Studienabbruchquoten verringert werden.¹⁰

Starker Zuwachs der Akademikerbeschäftigung

In der Gesamtperspektive konnte sowohl der saarländische als auch der bundesdeutsche Arbeitsmarkt das stark gestiegene akademische Arbeitsangebot der vergangenen Jahre in hohem Maße integrieren. Das gilt ebenso für Fächer, die in der Öffentlichkeit (gerade in Abgrenzung zu den meist positiv bewerteten MINT-Disziplinen) häufig als „weniger nützlich“ etikettiert werden.¹¹ In allen Bundesländern sind Akademiker immer seltener arbeitslos als andere Qualifikationsgruppen. Ihre Arbeitslosenquote lag an der Saar wie auch im Bundesdurchschnitt bei 2,6 % in 2016 – ein Niveau, das als Vollbeschäftigung gilt.¹²

Insgesamt hat im Saarland die Zahl der erwerbstätigen akademischen Fachkräfte allein im Zeitraum von 2006 bis 2016 um rund 33.000 auf nunmehr 88.000 zugenommen.¹³ Damit verfügt aktuell fast jeder fünfte Erwerbstätige (18,3 %) über einen akademischen Abschluss; zehn Jahre zuvor war es lediglich jeder Achte (12,5 %).¹⁴ Eine ähnliche Entwicklung, wenngleich auf niedrigerem Niveau, weisen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf: Dort stieg die Zahl der Akademiker zwischen Juni 2006 und Juni 2016 um rund 9.700, ihr Anteil erhöhte sich von 9,4 % auf 11,0 %. Ungeachtet dieser Zuwächse ist der Akademikeranteil im Saarland weiterhin niedriger als im Bundesdurchschnitt, der im Jahr 2016 bei den Erwerbstätigen 21,8 % und bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 15,0 % (Juni 2016) ausweist.¹⁵

Verbleib von Absolventen der Universität des Saarlandes

Die günstige Beschäftigungssituation von Akademikern bestätigt auch eine kürzlich vorgelegte, von der Arbeitskammer geförderte Studie der Universität des Saarlandes (UdS).¹⁶ Danach konnten sich die UdS-Absolventen im Arbeitsmarkt sehr gut und schnell positionieren, und zwar bundesweit. Sie benötigen im Schnitt etwa ein halbes Jahr, bis sie die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. 70 % arbeiten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, in der Unternehmensführung und Organisation sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen. Nur etwa 10 % der Absolventen kamen bei der Erstbeschäftigung in der Industrie unter. Relativ wenige Absolventen werden nach dem Studium selbstständig (3 %), am ehesten noch die der Geschichts-, Kultur-, Sprach- und Literaturwissenschaften (4 %).

Mehr als die Hälfte (56 %) finden die erste Stelle im Saarland, die übrigen in den anderen Bundesländern.¹⁷ Immerhin 63 % der Absolventen wohnen aber weiterhin im Saarland und sind damit hier auch steuerpflichtig. Ge-

bürtige Saarländer fanden zu 71 % auch ihre erste Anstellung im Saarland; von den Absolventen, die aus dem übrigen Bundesgebiet stammen, bleiben 35 % (vor allem solche aus strukturschwachen Bundesländern). Beim Antritt der zweiten Stelle nach Abschluss des Studiums haben nicht mehr ganz die Hälfte der Absolventen einen Arbeitsplatz im Saarland (45 %); in der dritten Erwerbstätigkeit sind es dann noch 42 %. Die Absolventen, die das Saarland verlassen, sind vor allem in den strukturstarken Bundesländern tätig, insbesondere dann, wenn sie von dort stammen. Hier gibt es im Vergleich zum Saarland auch die größten Einkommensunterschiede. Gerade die jeweiligen Beschäftigungs-, Einkommens- und Karrierechancen beeinflussen aber wesentlich, wie hoch die Klebeeffekte letztlich ausfallen. Und hier steht das Saarland klar in Konkurrenz zu anderen, insbesondere den strukturstarken Bundesländern. Denn der Arbeitsmarkt für Akademiker ist nicht nur regional, sondern überregional (bzw. auch international) ausgerichtet – entsprechend großräumig orientiert ist das Mobilitätsverhalten.

Damit Mobilitätsentscheidungen zugunsten des Saarlandes getroffen werden, müssen also langfristig die Bedingungen stimmen. Die wiederum hängen stark mit der wahrgenommenen Arbeitsqualität zusammen. Wie die Ergebnisse der AK-Beschäftigtenbefragung „Index Gute Arbeit Saar 2016“ gezeigt haben, bleibt die Arbeitsqualität an der Saar aus Sicht der Beschäftigten bei hochqualifizierten (Spezialisten- und Experten-)Tätigkeiten derzeit noch etwas hinter dem Bund zurück.¹⁸ Nachholbedarf gibt es vor allem beim Einkommen und bei den Aufstiegsmöglichkeiten. Wer sich hier aktiv um den Ausbau guter Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bemüht, wird nach Einschätzung der Arbeitskammer auch im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte punkten können.

Verdrängung beruflicher durch akademische Bildungskarrieren?

Prognosen zufolge wird der Trend zur Höherqualifizierung anhalten und das Angebot an akademisch qualifizierten Fachkräften weiter zunehmen. Übergreifend rechnen etwa die (bundesweiten) BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen¹⁹ damit, dass bis 2035 wesentlich mehr Akademiker ins Erwerbsleben eintreten als ausscheiden – das Angebot den Ersatzbedarf also wohl übersteigen wird. Gleichzeitig dürften der fortschreitende Strukturwandel und die Digitalisierung Expansionsbedarfe mit sich bringen, so dass die Hochschulabsolventen der nächsten Jahre auch auf eine entsprechende Nachfrage am Arbeitsmarkt treffen dürften.

Langfristig jedoch wird laut BIBB und IAB das Arbeitskräfteangebot im hochqualifizierten Bereich stärker zunehmen als die Nachfrage nach Fachkräften für komplexe Spezialisten- und hochkomplexe (Experten-)Tätig-



keiten. Angesichts der hohen Studierneigung junger Menschen dürften daher Engpässe weniger beim akademisch gebildeten Personal, sondern eher auf der Facharbeiterebene zu erwarten sein. Ob vor diesem Hintergrund perspektivisch alle Hochschulabsolventen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden werden, andere Qualifikationsgruppen eventuell von ihnen verdrängt oder in ihren Aufstiegschancen geschmälert werden, bleibt derzeit noch offen.

Bereits heute lässt sich kaum verlässlich einschätzen, inwieweit die positive Entwicklung der Akademikerbeschäftigung in den vergangenen Jahren dem fortschreitenden Strukturwandel, der guten Konjunktur oder aber einem eventuellen Anstieg der Unterbeschäftigung und einer möglichen Verdrängung anderer Qualifikationsgruppen geschuldet ist (vgl. Kap. I.2.2.6). Eine aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung zum Substituierungspotenzial beruflicher Ausbildungsgänge durch Akademisierung²⁰ bestätigt etwa durchaus eine zunehmende Konkurrenz zwischen beruflichen und akademischen Bildungsgängen – aber eben nicht pauschal in allen Berufen. Im „Sog der Akademisierung“ befinden sich danach besonders die kaufmännischen sowie die Gesundheitsberufe. In den Metall- und Elektroberufen, den Informations- und Kommunikationstechnischen sowie den Medien- und den Laborberufen konstatiert die Studie dagegen (bisher) eine stabile Koexistenz von beruflicher und fachhochschulischer Ausbildung.

Nach wie vor unklar ist, ob es auf betrieblicher Ebene bei mittleren Fach- und Führungspositionen zu einer verstärkten Substitution von beruflich-betrieblich Aus- oder Fortgebildeten durch Absolventen von Bachelor- oder dualen Studiengängen kommt. Bisherige Forschungsergebnisse deuten eher auf eine Komplementarität der Qualifikationsgruppen hin. Gleichzeitig liefern aber betriebliche Fallstudien (je nach Branche, zum Teil auch je nach Unternehmen unterschiedlich) durchaus Anzeichen für ein „Sowohl-als-auch“ – klare Trends lassen sich aus dem bisherigen Forschungsstand also noch nicht ableiten.²¹

Fazit und Ausblick

Die Beteiligung an akademischer Bildung hat in den vergangenen Jahren eine starke Expansion erfahren – ein Ende dieser Entwicklung ist noch nicht in Sicht. Damit eröffnen sich breiteren Bevölkerungsgruppen der Zugang zu höherer Bildung und die Chance auf einen intergenerationalen Aufstieg. Gleichzeitig erhält ein wachsender Anteil der jungen Generation ihre berufliche Qualifizierung an den Hochschulen. Neben der Sorge um eine fortschreitende Erosion der beruflichen Bildung ist damit auch die Frage verbunden, wie sich der Ausbildungsauftrag der Hochschulen, insbesondere

der Universitäten, verändern wird.²² Über (Fach-)Wissenschaft und Persönlichkeitsbildung hinaus gilt es hier auch die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt als dritte Dimension akademischer Bildung angemessen zu berücksichtigen.²³ Parallel sind die Bildungsbiografien bunter geworden, mit sehr unterschiedlichen Vorkenntnissen und Lebensumständen der Studierenden. Das stellt die Hochschulen organisatorisch wie auch bei der inhaltlichen Entwicklung ihrer Studiengänge vor neue Aufgaben.

Um gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung gesellschaftliche Bildungspotenziale besser auszuschöpfen, ist es erforderlich,

- Angebote zur Berufs- und Studienorientierung für Schulabgänger auszuweiten sowie Kenntnisse über berufliche Bildungs- und Entwicklungswege auch bei Eltern zu verbessern, damit Ausbildungsentscheidungen gemäß einer realistischen Einschätzung individueller Fähigkeiten und Interessen getroffen werden;
- Studienerfolgsquoten zu erhöhen und Abbrecherquoten entsprechend zu verringern;
- die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu erhöhen und die beiden, für die Qualifizierung zukünftiger Fachkräftegenerationen gleichermaßen unverzichtbaren Bildungsbereiche stärker miteinander zu verzahnen und im Rahmen einer ganzheitlichen Perspektive Berufs- und Hochschulbildung sowie Aus- und Weiterbildung gemeinsam zu gestalten;
- die arbeitsmarktpolitische Akzeptanz des Bachelorabschlusses im Blick zu behalten, sowohl unter dem Aspekt möglicher Verdrängungsprozesse, aber auch hinsichtlich einer möglichen Entwertung von Bildungstiteln.

Und nicht zuletzt ist auch und gerade ein starker Hochschulstandort ein Schlüsselfaktor der Fachkräftesicherung. Attraktive und leistungsstarke Hochschulen sind über die Arbeitsmarkteffekte hinaus zudem für das Saarland ein entscheidender (weil einer der wenigen) Hebel, um den demografischen Abwärtstrend abzumildern. Voraussetzung ist aber eine solide Grundfinanzierung, die den Finanzbedarfen der Hochschulen auch gerecht wird (vgl. Kap. II.5.3).



- ¹ Datenquelle hier und im Folgenden (sofern nicht anders erwähnt): Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3.1 (verschiedene Jahrgänge).
- ² Vgl. Gehrke, B.; Kerst, C.: Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands (Kurzstudie). Hannover, 2018, S. 12 ff.
- ³ Vgl. Stuckrad, T. v. u. a.: Auf dem Hochplateau der Studiennachfrage: Kein Tal in Sicht! Modellrechnungen zur Entwicklung der Studienanfängerzahlen bis zum Jahr 2050. CHE-Arbeitspapier Nr. 203, Dez. 2017.
- ⁴ Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3.
- ⁵ Vgl. Dräger, J.; Ziegele, F. (Hrsg.): Hochschulbildung wird zum Normalfall. Ein gesellschaftlicher Wandel und seine Folgen. CHE, Bielefeld, 2014.
- ⁶ Vgl. Wolter, A.: Hochschulexpansion: Wachsende Teilhabe oder Akademisierungswahn? 29.01.2015, online (am 13.03.18) abgerufen unter www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunftsbildung/200104/teilhabe-oder-akademisierungswahn
- ⁷ Vgl. Gehrke, B.; Kerst, C., a. a. O., S. 22.
- ⁸ Vgl. Fabian, G. u. a.: Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013, Forum Hochschule 1/2016, Hannover, S. 13 f.
- ⁹ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. Drs. 4925-15, Bielefeld, 16.10.2015, S. 68.
- ¹⁰ Vgl. Heublein, U. u. a.: Zwischen Studierenerwartungen und Studienwirklichkeit. DZHW, Forum Hochschule 1/2017 (insbes. S. 264 und S. 267).
- ¹¹ Vgl. Gassmann, F. u. a. (Hrsg.): Die Karrierepfade der Absolventinnen und der Absolventen der Universität des Saarlandes. (Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes). Saarbrücken, 2018, S. 28.
- ¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker. Nürnberg, Juli 2017, S. 26 ff.
- ¹³ Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse des Mikrozensus.
- ¹⁴ Datenquelle: Statistisches Amt Saarland/Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2016.
- ¹⁵ Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik.
- ¹⁶ Gassmann, F. u. a., a. a. O. sowie Pressemitteilung der UdS vom 12.12.17.
- ¹⁷ Die Befragungsdaten zeigen außerdem, dass rund 13 % der Absolventen die erste Tätigkeit im Ausland aufnehmen und sich dieser Anteil in der zweiten Erwerbstätigkeit nochmals erhöht.
- ¹⁸ Vgl. Ertl, D.; Ohnesorg, S.: Beschäftigungssituation und Arbeitsbedingungen von Hochqualifizierten im Saarland. Vortrag im Rahmen des AK-Forums „Wie attraktiv ist das Saarland für Hochqualifizierte?“, Saarbrücken, 20.11.2017.
- ¹⁹ Vgl. Maier, T. u. a.: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-Report 3/2016.
- ²⁰ Euler, D.; Severing, E.: Welche Berufsausbildungen sind durch akademische Bildungsangebote gefährdet? Indikatoren für eine Verschiebung von der Berufsausbildung in akademische Studienangebote. Gütersloh, Oktober 2017.
- ²¹ Vgl. Elsholz, U.: Akademisierung: Wie (re-)agieren die Betriebe? In: Ausgabe 01/18 des online-Magazins „Denk-doch-mal“, Schwerpunktthema „Akademisierung“ (abrufbar unter <http://denk-doch-mal.de/wp/>).
- ²² Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016. Bielefeld, 2016, S. 123.
- ²³ Vgl. Wissenschaftsrat, a. a. O.