

Aktive Arbeitsmarktpolitik – Was wirkt wirklich?

Unter dem Titel „[Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente](#)“ veröffentlichten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aktuelle Ergebnisse zur Wirksamkeit der Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik.

Der Etat des BMAS für 2011 ist trotz Kürzungen (-8% vs. Vorjahr) mit 131,8 Mrd. € die größte Ausgabenposition im deutschen Haushalt. Die Reduzierung der Ausgaben wird sich durch weiter sinkende Staatseinnahmen und dem Ziel der Einhaltung der Schuldenbremse auch in den Folgejahren weiter verstetigen. Vor dem Hintergrund der Ressourceneffizienz geraten auch die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf den Prüfstand und verstärkt in den Fokus von Evaluationsuntersuchungen des BMAS. Der zu Jahresbeginn veröffentlichte Bericht stellt Ergebnisse zur Wirksamkeit der Arbeitsmarktinstrumente detailliert dar und gibt indirekte Handlungsempfehlungen für die zukünftige Ausrichtung.

Die Evaluation zeigt, dass sich Maßnahmen der Beschäftigungsbegleitung, wie Eingliederungszuschuss, Einstiegsgehalt oder Gründerzuschuss, als erfolgreichste Instrumente langfristiger Integration darstellen.

Es wurde festgestellt, dass bei Nutzung dieser Instrumente die Arbeitsmarktintegration rund 20-40 Prozentpunkte höher liegt und deutlich langfristiger erfolgt. Kritisch erwähnt wurde aber die Gefahr von Mitnahmeeffekten durch Unternehmen. Organisierte Vermittlung aus der Hand eines Trägers ist deutlich weniger erfolgreich als die Integration mit Hilfe von Vermittlungsgutscheinen. Die Förderung beruflicher Bildung ist längerfristig erfolgreich, wenn die Bildung auf einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf abzielt. Bei Abschluss von Weiterbildung mit Trägerzertifikaten zeigten kürzere Maßnahmedauern eine schnellere Arbeitsmarktintegration.

Der Bericht betrachtet neben dem Ziel der Arbeitsmarktintegration auch die Leistung von Aufstockungszahlungen durch öffentliche Träger. Besonders bei Integrationsmaßnahmen über Träger oder Vermittlungsgutscheine können die sozialversicherten Arbeitnehmer oft nicht von ihrem Einkommen leben.

Inhalte:

Was wirkt wirklich am Arbeitsmarkt?

Kurzarbeit „JA“, Qualifizierung „NEIN“

Neuer Service des AGS in Sicht?

„Bildungsketten bis zum Abschluss“

Lerntrends der Zukunft



Kontakt:

Robert Fischer

Mobil: 0176-612 40 966
info@strategiehorizont.de
www.strategiehorizont.de

Kurzarbeit „JA“ – Qualifizierung „NEIN“

„Qualifizieren statt Entlassen“ hieß das Motto der Arbeitsagentur als Unternehmen in den Jahren 2009 und 2010 massiv das Instrument der Kurzarbeit nutzten.

Eine Auswertung der Arbeitsagentur belegt nun, dass die im Konjunkturpaket bereitgestellten Mittel für Qualifizierung Beschäftigter von den Unternehmen nur geringfügig genutzt wurden. Im Krisenjahr 2009 bspw. wurden rund 4,5 Mrd. € für Kurzarbeitergeld gezahlt, was einem Anteil von 27% der Gesamtausgaben für die aktive Arbeitsmarktförderung entspricht. Im gleichen Zeitraum wurden lediglich 60 Mio. € ([siehe Grafik](#)) für Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt, was 0,4% der Gesamtausgaben entspricht.

Neuer Service des AGS?

Erweitert der Arbeitgeberservice sein Dienstleistungsangebot im Bereich der Qualifizierungsberatung? Laut einer Projektbeschreibung des Forschungsinstituts für Berufliche Bildung (f-bb) wurde Ende Januar 2011 ein Beratungsauftrag der BA beendet, der die Konzeption einer solchen Dienstleistung zum Ziel hatte. Nach einer Testphase in zwei Arbeitsagenturen im Jahr 2010 werden die Ergebnisse aktuell evaluiert und eventuell flächendeckend in den deutschen Arbeitsagenturen eingeführt.

Mehr Informationen finden Sie [hier](#).

„Bildungsketten bis zum Abschluss“

Unter diesem Titel und mit einem Volumen von 362 Mio. € startete im September 2010 ein Sonderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), welches den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern und Schulabbrüche verhindern soll. Die Initiative soll bundesweit an 1000 Hauptschulen durch Bildungslotsen durchgeführt werden. Das Kerninstrument sind Potentialanalysen, die mit Schülern ab der 7. Klasse realisiert werden und abschlussgefährdete Schüler frühzeitig unterstützen sollen.

Stellen für Bildungslotsen werden über die regionalen Einkaufszentren ausgeschrieben. An der Ausschreibung können Bildungsträger teilnehmen, die Bildungslotsen dann mehrjährig einstellen.

Die aktuellen Regelungen des Programms finden Sie [hier](#)

Nach der Learntec 2011 – Lerntrends der Zukunft?

Vom 1. bis zum 3. Februar eröffnete die 19. Learntec in Karlsruhe für rund 6.000 Besucher ihre Tore. Die 180 Aussteller informierten über Themen aus dem E-Learning-Umfeld und zeigten die aktuellen Zukunftstrends auf. Die E-Learning Branche hat sich in den letzten Jahren zu einem stetig wachsenden IT-Wirtschaftszweig entwickelt, [der im Jahr 2009 rund 350 Mio. €*](#) erwirtschaften konnte. Auf der Learntec wurde offenbar, dass die Zukunft des Lernens mit den Schlagworten - mobil, kundenindividuell und spielerisch- umschrieben werden kann.

Das Lernen wird durch mobiles Internet zunehmend in den Alltag integriert und ruft nach mobilen Anwendungen für die sich rasant entwickelnden Pads und Smart-Phones. Trotz der Vorteile der Mobilität bleibt „Blended-Learning“, also die Kombination von mobil und Präsenz, auch zukünftig die Lernform Nummer 1. Zukunftstrend wird offenbar die Nutzung von E-Learning-Technologien und Inhalten in der SaaS-Form (Software as a Service). Über dieses Modell können Lerntechnologien und Inhalte temporär für einen festgelegten Zeitraum gemietet und gebrauchsfertig genutzt werden. Der Start von Schulungen wird damit einfach und unkompliziert und benötigt keine IT-Kompetenz, um eine eigene Lernplattform in die IT-Infrastruktur des eigenen Unternehmens zu integrieren.

Als weiterer Trend gilt die Einbindung und das Management von Wissen und Talenten in die E-Learning-Infrastruktur. So verknüpft bspw. die Plattform „Clix“ das Lernsystem mit einem Talentmanagementtool und ermöglicht darin die Dokumentation vom Recrutement über Weiterbildung bis hin zum persönlichen Karriereprofil des Mitarbeiters. Der demografische Wandel macht weiterhin die Dokumentation und Aufzeichnung von Wissen zunehmend notwendig. Das Thema Wissenmanagement und die Weitergabe des Expertenwissens älterer Arbeitnehmer soll in die Lernumgebung integriert und für die Belegschaft nutzbar werden.

Die Möglichkeit „spielend zu Lernen“ wurde auf der Learntec eindrucksvoll und erfolgreich bewiesen, jedoch ist fraglich, ob eine genügend breite Käuferschicht für diese teuren Anwendungen begeistert werden kann.

*Quelle: MBB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung – MBB-Branchenmonitor 2010