

LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Saar

Fachkräftestrategie des Saarlandes Einschätzung und weitere Ansatzpunkte

Stellungnahme der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Saar zum Strategiepapier „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ und der Regierungserklärung zur Fachkräftesicherung

Zusammenfassende Bewertung

Das Saarland wird vom demografischen Wandel früher und stärker als andere Bundesländer betroffen sein. Daher begrüßt der Ausschuss Arbeit der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Saar die Bemühungen der saarländischen Landesregierung im Themenfeld Fachkräftesicherung und die Umsetzung als gemeinsame Aufgabe für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und im Zusammenwirken mit den zentralen Akteuren im Feld.

Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung der Freien Wohlfahrtspflege als Wirtschaftsfaktor empfiehlt sich aus Sicht des Ausschusses Arbeit eine Mitwirkung im „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“. Der ökonomischen Bedeutung der Sozialwirtschaft, ihres weiteren Bedeutungszuwachses im Kontext des demografischen Wandels sowie der Problematik des dort bestehenden und weiter wachsenden Fachkräftebedarfs könnte so Rechnung getragen werden. Darüber hinaus eröffnet eine aktive Mitwirkung der LIGA Saar die Möglichkeit der Akquise von weiteren Bundesmitteln für das Saarland aus dem geplanten Bundes ESF Programm Rückenwind II, einem Förderprogramm zur Personalentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft. Es wurde gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW) entwickelt und soll auch in der neuen ESF Förderperiode aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) fortgeführt werden. Weitere Ansatzpunkte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs werden in einer Intensivierung der Anstrengungen im Themenfeld Nachqualifizierung gesehen. Die auf Abschlüsse bezogene berufliche Weiterbildung sollte ausgebaut, Teil- und Anpassungsqualifizierungen ermöglicht und die Vorbereitung auf die Externenprüfung gefördert werden, dies vor allem für gering qualifizierte Personen über 25 Jahren im SGB II sowie im Kontext der Anerkennungsberatung. Grundsätzlich bedarf die Bewältigung des Fachkräftemangels im Sozial- und Gesundheitswesen einer Stärkung der Attraktivität der sozialen Berufe und die Gestaltung entsprechender politischer Rahmenbedingungen.

Bewertung im Einzelnen

Vorbemerkung

Im Koalitionsvertrag war vereinbart worden, dass zur Sicherung des saarländischen Fachkräftebedarfs eine Strategie gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie Akteuren der saarländischen Arbeitsmarktpolitik weiterentwickelt und umgesetzt wird. Die Partner im „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“, in der neben den betroffenen Ministerien noch die Regionaldirektion RLP-Saarland der BA, die Gewerkschaften, die Vereinigung der saarländischen Unternehmerverbände, saar.is saarland.innovation&standort e.V. sowie die Kammern vertreten sind, haben im April 2014 ihr Programm für die kommenden Jahre beschlossen. Rund 170 einzelne Maßnahmen werden dort aufgeführt und sind mit einer Zeitplanung versehen. Das Programm des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar war am 09. April 2014 im Rahmen einer Regierungserklärung der Ministerin für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr vorgestellt worden. In einem Schreiben der Ministerin wurden der LIGA Geschäftsstelle das Strategiepapier zur Fachkräftesicherung des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar sowie die Regierungserklärung zur Verfügung gestellt. Die LIGA Saar wurde seitens der Ministerin um Einschätzung und Rückmeldung weiterer Ansatzpunkte gebeten. Die Bearbeitung erfolgte durch den LIGA Ausschuss „Arbeit“.

I. Bewertung: Grundsätzliche Würdigung

Das Saarland wird vom demografischen Wandel früher und stärker als andere Bundesländer betroffen sein. Daher begrüßt die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Saar die Bemühungen der saarländischen Landesregierung im Themenfeld Fachkräftesicherung und die Umsetzung als gemeinsame Aufgabe für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und im Zusammenwirken mit den zentralen Akteuren im Feld (Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar).

II. Weitere Ansatzpunkte

1. Die Freie Wohlfahrtspflege als Wirtschaftsfaktor im Saarland in den Blick nehmen.

Die Freie Wohlfahrtspflege ist als Träger der Sozialwirtschaft und drittgrößter Arbeitgeber vollkommen unzureichend berücksichtigt.¹ Es wird nicht beachtet, dass die Sozialwirtschaft und damit die Freie Wohlfahrtspflege nicht nur zur Wertschöpfung generell beiträgt, wie die Wirtschaft, sondern auch zum regionalen Mehrwert. Hinzu kommt, dass in der Sozialwirtschaft die Arbeitsplätze weitgehend konjunkturunabhängig sind. Allein in Rheinland-Pfalz sind in allen Einrichtungen der

¹Im Strategiepapier ist in der Darstellung der aktuellen Situation auf Seite 4 die Rede von privaten Trägern sozialer Einrichtungen sowie kommunalen und staatlichen Einrichtungen in den Bereichen Soziales und Bildung, die vom drohenden Fachkräftemangel betroffen seien. Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege sind hier als Träger nicht aufgeführt. Dies ist als Indikator dafür zu werten, dass die Verbände in ihrer Eigenschaft als Arbeitsgeber nicht im Blick sind.

Träger 175.000 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit gehört die Freie Wohlfahrtspflege dort zum drittgrößten Arbeitgeber. Dies ist im Saarland nicht anders. Hinzu kommt, dass tausende von Menschen in der Sozialwirtschaft ehrenamtlich arbeiten und damit eine gemeinwohlorientierte Verantwortung für ein soziales Gemeinwesen übernehmen, die allen Akteuren zu Gute kommt.

Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung der Gesundheits- und Sozialwirtschaft als Wirtschaftsfaktor und des dort bestehenden Fachkräftemangels sollte die Freie Wohlfahrtspflege als Träger der Sozialwirtschaft bei der Ministerin in den Blick gerückt und die Mitwirkung der LIGA Saar im „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ angeboten werden. Der ökonomischen Bedeutung der Sozialwirtschaft, ihres weiteren Bedeutungszuwachses im Kontext des demografischen Wandels sowie der Problematik des dort bestehenden und weiter wachsenden Fachkräftebedarfs könnte durch eine Aufnahme als weiterer Partner des Zukunftsbündnisses Fachkräfte Saar Rechnung getragen werden.

Hinweis: Die Arbeitskammer hat in ihrem Bericht an die Landesregierung 2013 „Für ein lebenswertes und leistungsfähiges Saarland!“² bereits auf die aktuelle und zunehmende Bedeutung insbesondere der Gesundheitswirtschaft hingewiesen und empfohlen, dass die Gesundheitswirtschaft als eine der großen Wirtschaftsbranchen im Saarland weiterentwickelt werden (sollte). *„Im Sektor der Dienstleistungen muss der Gesundheitswirtschaft auf Grund seiner Bedeutung für die Beschäftigung eine erhöhte Aufmerksamkeit zukommen. ... Gesundheitsausgaben sind nicht nur ein Kostenfaktor für Wirtschaft und Gesellschaft, sondern auch ein Wirtschaftsfaktor und Beschäftigungschance für die Region. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der saarländischen Gesundheitswirtschaft ist in den vergangenen Jahren konsequent positiv und hat 2012 mit über 49.000 Beschäftigten ihren Höhepunkt erreicht.“* (S. 296f). Und weiter heißt es: *„Die gesellschaftliche Entwicklung und der medizinische Fortschritt eröffnen die Chance, daraus eine Zukunftsbranche für unser Land zu machen. ... Auf Grund der aktuellen Debatten um die Pflegesituation sollte dieser Bereich der Gesundheitswirtschaft auch mit einem besonderen Augenmerk von Seiten der Politik aufgenommen werden.“* (S. 297f).

2. Die LIGA Saar bietet Möglichkeiten der Akquise von ESF Bundesmitteln in der neuen ESF Förderperiode zur Finanzierung von Programmen im Themenfeld „Fachkräftesicherung“.

mit Blick auf geförderte Beschäftigung und Qualifizierung für Langzeitarbeitslose

Durch eine Beteiligung der frei-gemeinnützigen saarländischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger (im Zusammenwirken mit den örtlichen Jobcentern) am neuen Bundes-ESF-Programm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit können zusätzliche Mittel für das Saarland eingeworben werden. Dies war in der Vergangenheit bereits möglich durch die weit überproportionale Beteiligung des Saarlandes am Bundes-ESF-Programm „Bürgerarbeit“ und wird bei entsprechenden Förderkonditionen vermutlich auch der Fall sein mit Blick auf die neue ESF Förderperiode und das neue ESF Bundesprogramm.

² Abruf am 18.06.2014 unter

http://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/ak_download_datenbank/Publikationen/Jahresberichte_und_Datenbaende/Jahresbericht_2013/GESAMTAUSGABE_AK-Bericht_2013_verlinktes_Inhaltsverzeichnis_.pdf

mit Blick auf Beschäftigte bei gemeinnützigen Trägern: „Rückenwind II“

Die Sozialwirtschaft ist einer der großen Wirtschaftsbereiche in Deutschland. Allein in den Betrieben der anerkannten Wohlfahrtspflege arbeiten hauptberuflich rund 1,5 Millionen Menschen. Sie erbringen dort soziale Dienstleistungen zum Nutzen der Gesellschaft. Der demografische Wandel stellt für die Sozialwirtschaft in zweifacher Hinsicht eine große Herausforderung dar: Einerseits handelt es sich um ein Wachstumsfeld, da aufgrund der Alterung der Gesellschaft die Nachfrage nach personengebundenen Dienstleistungen steigen wird. Auf der anderen Seite sinkt das Arbeitskräfteangebot insgesamt. In Übereinstimmung mit dem Prinzip der Partnerschaft gemäß Artikel 5 Absatz 4 der ESF-Verordnung wurden der Freien Wohlfahrtspflege in einer eigenen Richtlinie in der Förderperiode 2007-2013 Mittel aus dem ESF-Bundesprogramm zur Stärkung der Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft bereitgestellt. Die Richtlinie wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) erarbeitet und als Programm „Rückenwind“ erfolgreich umgesetzt. Für die neue Förderperiode ist eine Fortführung geplant (*rückenwind II*).

Hier könnte sich die LIGA Saar mit einer Antragstellung für das Saarland in Abstimmung mit dem Land beteiligen und Projektmittel akquirieren. Im Rahmen des Programms „*rückenwind* – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ werden aktuell Projekte in folgenden Bereichen gefördert: Berufsbegleitende Qualifizierung, Beratung und Coaching zur Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Fach- und Führungskräfte; Qualifizierung von Personalverantwortlichen und Führungskräften zu Themen altersgerechter Personalentwicklung. Ferner die Entwicklung von Konzepten zur Einführung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen in Einrichtungen der Sozialwirtschaft insbesondere mit dem Ziel, die Verbleibdauer im Beruf für Kräfte im Pflegebereich zu erhöhen. Des Weiteren wurden gefördert: Gezielte Konzepte zur Sicherung und stärkeren Gewinnung von qualifiziertem Fach- und Führungskräfte-nachwuchs in der Sozialwirtschaft, insbesondere auch von Personen mit Migrationshintergrund und aus dem Bereich benachteiligter junger Menschen, ferner die qualifizierende Unterstützung von Personalverantwortlichen und Führungskräften bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der Personalgewinnung und Personalbindung angesichts drohenden Fachkräftemangels. Auf Grund des hohen Erfolgs ist eine Förderung auch in der neuen ESF Förderperiode geplant, die Umsetzung und Koordination läuft über eine eigene Regiestelle bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege (BAGFW).

3. Die Bewältigung des Fachkräftemangels im Sozial- und Gesundheitswesen bedarf der Stärkung der Attraktivität der sozialen Berufe und entsprechender politischer Rahmenbedingungen.

Die Herausforderungen für die Träger und Einrichtungen, ausreichend qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden, werden in den kommenden Jahren zunehmen. Sie sind aufgefordert, optimale Bedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Zusätzlich müssen jedoch in erster Linie auf politischer Ebene Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die sozialen Berufe attraktiv gestalten. Hierzu zählen insbesondere die Verbesserung der Bedingungen für die Ausbildung

und Umschulung, eine Verbesserung der Refinanzierung der Dienstleistungen, die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, die Verringerung von unsicheren Arbeitsvertragsbefristungen und nicht existenzsichernden Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen sowie die Erhöhung der Attraktivität der sozialen Berufe.

Um dem spürbaren Fachkräftemangel im Sozial- und Gesundheitswesen zu begegnen, bietet die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Saar der saarländischen Landesregierung ihre Unterstützung in der Erarbeitung von gemeinsamen Lösungsvorschlägen an, um politisch Verantwortliche auf Bundes- und Landesebene für den Mangel an Fachkräften in sozialen Einrichtungen zu sensibilisieren und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Das im Sommer letzten Jahres gemeinsam mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr und weiteren Partnern erarbeitete und bundesweit für Aufmerksamkeit sorgende Kommuniqué zur notwendigen Weiterentwicklung der öffentlich geförderten Beschäftigung stellt hier aus unserer Sicht ein Beispiel dar, wie auch die Zusammenarbeit im Themenfeld Fachkräftebedarf im Sozial- und Gesundheitswesen bearbeitet und notwendige Impulse des Landes an den Bund gegeben werden könnten.

Zu den erforderlichen politischen Rahmenbedingungen für eine wirksame Bekämpfung des Fachkräftemangels im Sozial- und Gesundheitswesen hat der Deutsche Caritasverband eine ausführliche Stellungnahme erarbeitet (siehe Anlage). Einschätzungen auch aus weiteren Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege liegen vor und könnten Grundlage für gemeinsame politische Überlegungen sein.

4. Nachqualifizierung intensivieren

Berufliche Nachqualifizierung kann sowohl einen Beitrag zur Verringerung des Anteils an- und ungelernter (junger) Erwachsener mit und ohne Beschäftigung leisten als auch ein wichtiger Baustein sein zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Aus Sicht der arbeitsmarktpolitischen Träger besteht hier noch ein großes Potential bezogen auf die Zielgruppen Alleinerziehende und Erwachsene (über Ü35 hinaus) im SGB II als auch bezogen auf Zuwanderer. Die auf Abschlüsse bezogene berufliche Weiterbildung sollte ausgebaut, Teil- und Anpassungsqualifizierungen ermöglicht und die Vorbereitung auf die Externenprüfung gefördert werden, dies vor allem auch für gering qualifizierte langzeitarbeitslose Personen über 25 Jahren im SGB II. Ebenso sollten die speziellen, auf kulturintegrative und sprachliche Förderung ausgerichteten Rahmenbedingungen für eine erfolversprechende Qualifizierung von Zuwanderern ins Auge gefasst werden.

- Die Möglichkeiten der Eröffnung einer zweiten Chance zum Berufsabschluss über die Externenprüfung sollte gemeinsam mit den saarländischen Trägern und den Kammern in den Blick genommen und über neue innovative Modelle (z.B. E-Learning, Blended Learning, modularer Aufbau, Umsetzung als Kombination aus Beschäftigung und Qualifizierung/Lernen im Arbeitsprozess, analog zur Umsetzung in

Frankfurt durch die Werkstatt Frankfurt³, Berücksichtigung der Erfahrungen aus dem Bundesmodellprojekt Perspektive Berufsabschluss) saarlandweit ausgebaut⁴ und bekannt gemacht (auch im Rahmen der geplanten Welcome Center) werden.

- Zum Themenfeld Nachqualifizierung und Vorbereitung auf die Externenprüfung empfiehlt sich aus Sicht der LIGA Saar zunächst eine Bestandsaufnahme zu bestehenden Möglichkeiten, aber auch Hindernissen durchzuführen und darauf aufbauend mit allen betroffenen Akteuren eine Strategie zur Deckung des bestehenden Bedarfs unter Einbindung der saarländischen Bildungsträger zu entwickeln.
- Die Bundesregierung hatte die Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente nicht mit dem Thema Fachkräftemangel verbunden. Erschwerend hinzukommen die Kürzungen der Gelder für die aktive Arbeitsförderung SGB II in den Jahren 2010 bis 2013 um rund 50%. Obwohl die Hälfte der arbeitslos gemeldeten Personen im SGB II über keinen Berufsabschluss verfügen, bekommen nur wenige Arbeitslose ein Qualifizierungsangebot, das zum Berufsabschluss führt.⁵ Hier besteht aus Sicht der LIGA Saar auch bundespolitischer Handlungsbedarf, den es unter dem Stichwort Fachkräftesicherung gemeinsam einzufordern gilt.
- Die besonderen Anforderungen an bildungsferne Personengruppen (wie beispielsweise die Modularisierung), Vereinbarungen Beruf und Familie (Teilzeitangebote) sowie die besonderen Bedarfe von Zugewanderten sind grundsätzlich zu berücksichtigen.

5. Elementare und schulische Bildung

In der Regierungserklärung „Fachkräftesicherung für ein modernes und starkes Saarland“ wird darauf verwiesen, dass es mehr gebundene Ganztagschulen geben soll. Dies kann erst der zweite Schritt sein und ist unzureichend, um die Zahl der Schulabbrecher zu reduzieren. Möglich ist dies nur durch eine Verringerung der Klassenstärke und eine Erhöhung der Zahl der Lehrer. Erst dann ist das Lehrpersonal und die Schule als System in der Lage sich individuell den Problemen der Kinder bzw. der Schüler und Schülerinnen zu widmen.

6. Hochschullandschaft

„Die Hochschule der Zukunft muss sich in ihrer Ausrichtung auch an der Wirtschaftsstruktur des Landes orientieren“. (Regierungserklärung S. 9f) - Dies ist aus unserer Sicht ein falscher Ansatz in der Bildungspolitik, um Menschen zu qualifizieren, die gemeinwohlorientiert arbeiten sollen. Die Hochschule oder die Universität ist nicht der Ort der berufsmäßigen Erziehung. Die Universität ist nicht der Ort an dem nur Wissen vermittelt werden soll nach den Vorgaben der Wirtschaft und

³Best Practice: Werkstatt Frankfurt e.V. mit dem Programm „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ (ausgezeichnet mit dem Weiterbildungs-Innovationspreis des BIBB). Dieses Programm richtet sich explizit an an- und ungelernete Arbeitslose im SGB II im Alter von 25 - 45 Jahren (Lernen im Arbeitsprozess). http://www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter_weg.html

⁴ggf. auch im Zusammenwirken mit anderen Bundesländern insbesondere RLP

⁵zu den eher geringen Anteilen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Erwerb eines beruflichen Abschluss vgl. Eingliederungsbericht der BA 2012 unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/001/1800104.pdf>.

Industrie, sondern sie muss ein freier Ort der Lehre und der Bildung sein. Wir brauchen stattdessen Orte in denen problemorientiert und frageorientiert gearbeitet wird und nicht unreflektiert Wissen auswendig gelernt und unreflektiert angewandt wird. Für eine humane und soziale Gesellschaft benötigen wir Menschen, die Probleme erkennen und zielführend auch unter Berücksichtigung eines humanen und gemeinwohlorientierten Menschenbildes lösen. Für die berufliche Qualifizierung sind Akademien, Fachhochschulen, Institute der Kammern, berufsbildende Schulen u.a. zuständig. Bildung ist eine hoheitliche Aufgabe des Staates für alle Menschen. Sie darf an den Universitäten nicht ersetzt werden durch berufliche Qualifizierung. Sie muss beides miteinander verbinden. In der Regierungserklärung wird die Wirtschaft zum „Gestalter“ des Curriculums der Universität erhoben. Die Universität soll nur noch ausführendes Organ der Industrie sein.

Saarbrücken, im August 2014

Anlagen

- Programmflyer Rückenwind
- Positionierung des Deutschen Caritasverbandes vom 22. Mai 2013 zum Fachkräftemangel