

Antrag

der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Lösekrug-Möller, Hubertus Heil (Peine), Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Gabriele Hiller-Ohm, Christel Humme, Josip Juratovic, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Katja Mast, Thomas Oppermann, Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Chancen eröffnen und Fachkräfte sichern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der demografische Wandel ist eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre. Auf den deutschen Arbeitsmarkt wird ein zunehmender Fachkräftebedarf zukommen.

Nichtsdestotrotz kann von einem allgemeinen Fachkräftemangel derzeit nicht gesprochen werden. Denn innerhalb Deutschlands bestehen große regionale Unterschiede hinsichtlich Art und Umfang des Arbeitskräftebedarfs und -angebots.

Allerdings existieren bei einzelnen Berufen zum Teil gravierende Engpässe. Dies gilt insbesondere für MINT-Fachkräfte (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Der Fachkräftebedarf in den Ingenieurberufen konzentriert sich auf die Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik. Nach Datenlage der Bundesagentur für Arbeit (BA) kann für die Gesundheits- und Pflegeberufe ein flächendeckender Fachkräftemangel konstatiert werden. Auch ist der Anteil Älterer in bestimmten Berufen überproportional hoch, so dass für diese Berufsgruppen auch der Ersatzbedarf entsprechend hoch sein wird; betroffen sind beispielsweise Lehrerinnen und Lehrer, Ärztinnen und Ärzte oder Apothekerinnen und Apotheker.

Mittel- und langfristig wird sich die demografische Entwicklung auf den Arbeitsmarkt auswirken. Die weit verbreitete Annahme, dass die sinkende Zahl der Erwerbspersonen künftig automatisch eine deutlich geringere Arbeitslosigkeit zur Folge hat, ist jedoch zu kurz gegriffen. Denn die Annäherung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ist – darauf weist auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hin – nur eine rein rechnerische.

Das Potenzial an Arbeitskräften wird nach Berechnungen des IAB zwar in den kommenden 15 Jahren um 3,6 Millionen Personen schrumpfen. Im selben Zeitraum wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften spürbar ansteigen. Es droht ein gravierender Fachkräftebedarf bei gleichzeitig hoher Unterbeschäftigung. So werden nach Berechnungen des Instituts zur Zukunft der Arbeit bis zum Jahr 2020 rund 240 000 Ingenieure fehlen, wenn nicht gegengesteuert wird. Eine aktuelle McKinsey-Studie rechnet gar mit bis zu 6,5 Millionen fehlenden

Fachkräften bis zum Jahr 2025. Und das Prognos-Institut geht bis zum Jahr 2030 von einer Fachkräftelücke von 5,2 Millionen Personen aus.

Ein ungedeckter Fachkräftebedarf ist eine schwere Hypothek für die Zukunft: Denn Investoren gehen dorthin, wo Menschen gut ausgebildet sind und wo zukünftige wirtschaftliche Expansion naheliegt. Bildung wird ein immer wichtigerer Faktor für die internationale Wettbewerbsfähigkeit. Fachkräftelücken bedeuten in der Konsequenz, dass die wirtschaftlichen Möglichkeiten eines Landes nicht ausgeschöpft werden mit negativen Folgen für Steuereinnahmen, für die Einnahmen der Sozialversicherungskassen etc.

Um diese Herausforderung zu bewältigen, gilt es einerseits mehr Menschen in den Arbeitsprozess zu integrieren und andererseits die Qualifikation derselben zu verbessern.

Die Bundesagentur für Arbeit (Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland) definiert verschiedene Handlungsfelder. Unter anderem heißt es: Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschlüsse reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern, Ausbildungsabbrechende reduzieren, Studienabbrechende reduzieren, Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen, Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern, Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben, Arbeitsmarkttransparenz erhöhen.

Der politische Umsetzungsprozess ist derart auszugestalten, dass neben Arbeitssuchenden auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Gelegenheit zum beruflichen Aufstieg erhalten. Der drohende Fachkräftemangel ist auch für eine Politik der neuen Chancen zu nutzen. Beschäftigte sollen Schulabschlüsse und Ausbildungen nachholen können, Beschäftigte sollen öfter Meisterinnen oder Meister und Technikerinnen oder Techniker werden und leichter – auch ohne Abitur – Hochschulabschlüsse erlangen können. Auch Menschen mit Behinderung können bei entsprechender Förderung und in einem inklusiven durchlässigen Arbeitsmarkt ihre Chancen auf Ausbildung verstärkt wahrnehmen und so zur Sicherung der Fachkräftebasis beitragen.

Wer die Fachkräftebasis von morgen verbessern will, muss heute im eigenen Land für mehr Chancengleichheit im Bildungssystem und für mehr Aufstiegsmöglichkeiten durch Bildung sorgen und die Rahmenbedingungen zur Aufnahme bzw. zum Erhalt einer Arbeitsstelle verbessern.

Um einerseits mehr qualifizierte Fachkräfte in unserem Land zu halten und andererseits Deutschland attraktiver für die Einwanderung qualifizierter Fachkräfte zu machen, spielt auch die Weiterentwicklung des Aufenthaltsrechts eine wichtige Rolle.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

nach Maßgabe der nachfolgenden Anforderungen einen Gesetzentwurf vorzulegen und entsprechende Initiativen zu ergreifen:

1. die berufliche Weiterbildung zu stärken – Hochschulen zu öffnen

In unserer heutigen Wissensgesellschaft gewinnen Lernen und Weiterbilden eine immer größere Bedeutung im Beruf. Gerade berufliches Wissen verlangt nach ständiger Erweiterung. Die Dynamik der technologischen Innovationen und der Wandel in der Arbeitswelt verlangen von den Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern höchste Fachkompetenz. Um auch künftig qualifizierte Arbeitsplätze mit Fachkräften besetzen zu können, kommt der berufsbezogenen und betrieblichen Weiterbildung eine entscheidende Rolle zu.

Die Arbeitslosenversicherung ist zu einer Arbeitsversicherung umzubauen.

- Hierzu gehört zunächst ein Anspruch auf Beratung über den individuellen Qualifikationsbedarf, z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Beratung

über Weiterbildungsmöglichkeiten muss in kleinen und mittleren Betrieben auch unmittelbar vor Ort, d. h. in den Betrieben, erfolgen können.

- Menschen, die neben Arbeitslosengeld I zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen, sollten weiterhin von den Arbeitsagenturen beraten und vermittelt werden, so lange sie noch Arbeitslosengeld I beziehen.

Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung zu finanzieren, ist primär Aufgabe der Unternehmen. Öffentliche Förderung und gesetzliche Regelungen dürfen daher nur dort erfolgen, wo es nicht um originäre von Unternehmern wahrzunehmende Aufgaben der beruflichen Qualifizierung geht.

- Beschäftigte, die keine berufliche Qualifikation haben und die in ihrem Unternehmen einen Berufsabschluss in der Tätigkeit erwerben wollen, die sie im Unternehmen verrichten, sollen eine Förderung als Ermessensleistung erhalten. Eine solche Qualifizierung soll auch unterstützt werden, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer längere Zeit nicht in dem Beruf, den sie einst gelernt haben, tätig sind und nun einen Berufsabschluss in dem ausgeübten Beruf anstreben. Es gilt: Das Unternehmen hat dabei die tarifvertragliche, ggf. die ortsübliche Vergütung für die Ausbildung zu zahlen, es findet eine angemessene Aufstockung statt. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt die Organisation dieses Prozesses. Hat sich das Berufsbild im Laufe der Jahre geändert, kann bei Beschäftigten eine Anpassungsqualifizierung auf das heutige Niveau der beruflichen Ausbildung gefördert werden.

Letztere beide Maßnahmen werden wie von der Fraktion der SPD in ihrem Entschließungsantrag (Bundestagsdrucksache 17/7860) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das Haushaltsjahr 2012 gefordert als „Offensive für qualifizierte Fachkräfte“ bzw. als „Förderprogramm im Bereich Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen“ finanziert. Die Fonds werden verstetigt und wachsen auf.

- Dem Betriebsrat ist ein echtes Mitbestimmungsrecht, einschließlich eines Initiativrechts, bei der Fort- und Weiterbildung – unter Einbeziehung von Freistellungs- und Rückkehrrechten einzuräumen. Der Betrieb hat angemessene finanzielle Mittel unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zur Verfügung zu stellen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auf die Methode der zugrunde liegenden Bedarfsermittlung für die Personalentwicklung einschließlich des Planungszeitraums.
- Im Rahmen von Transfergesellschaften muss es die Möglichkeit geben, eine Ausbildung in Abstimmung mit der jeweiligen Agentur für Arbeit zu beginnen.
- Mit den Ländern ist auch die weitere Öffnung der Hochschulen für Absolventen der beruflichen Aufstiegsfortbildung (u. a. Meister, Techniker, Fachwirte) hinsichtlich des Master-Studiums zu verhandeln. Es soll auf mehr Teilzeitstudienangebote hingewirkt werden.
- Um die Fachkräftepotenziale aus der beruflichen Bildung stärker zu nutzen, ist die Durchlässigkeit zu einem Hochschulstudium finanziell stärker zu fördern. Die Aufstiegsstipendien sind auszuweiten und zu einem gesetzlichen Förderanspruch weiterzuentwickeln.
- Die Rolle der Hochschulen bei der Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist zu verbessern.
- Es ist zu prüfen, welche Initiativen Bund und Länder starten könnten, um die Zahl der Studienabbrechenden zu reduzieren. Dabei ist besonderes Augenmerk auf die überproportional hohe Abbrecherquote unter Studierenden mit

Migrationshintergrund zu legen. Beispielsweise könnte die BA ihre Beratungsangebote direkt in den Hochschulen vor Ort anbieten.

- Im Rahmen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) muss die Förderung von Teilzeitausbildungen möglich sein. Es bedarf zudem einer weiteren Anhebung der Altersgrenzen und einer Erhöhung der Bedarfssätze sowie der Freibeträge. Die Förderung muss auf berufsbegleitende Studiengänge ausgeweitet werden. Ebenfalls förderfähig müssen Aufbaustudiengänge werden. Das Aufstiegsfortbildungsgesetz („Meister-BAföG“) muss ausgebaut und mit dem Studierenden-BAföG zusammengeführt werden. Beim Aufstiegsfortbildungsgesetz ist insbesondere der Zuschuss zum Maßnahmebeitrag (Lehrgangs- und Prüfungsgebühren) zu erhöhen;

2. allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Schul- und Berufsabschlüsse ermöglichen

1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter von 20 bis 30 Jahren sind ohne jeden Berufsabschluss und befinden sich auch nicht in Maßnahmen der Berufsqualifizierung. Mehr als 65 000 Schülerinnen und Schüler verlassen alljährlich die Schule ohne einen Abschluss. Hier ruht ein enormes Fachkräftepotenzial.

Die Fachkräfte von morgen müssen heute ausgebildet werden. Insbesondere in der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegt eine große Qualifikationsreserve.

- Das Recht auf finanzielle Förderung beim Nachholen eines Schulabschlusses ist als Pflichtleistung auszustatten. Sie ist niedrigschwellig anzubieten.
- Wir brauchen eine Berufsausbildungsgarantie, also einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf eine Berufsausbildung, der spätestens zwei Jahre nach dem Schulabschluss einsetzt, sofern kein Ausbildungsplatz gefunden wurde. Wenn kein Ausbildungsplatz im dualen System gefunden wird, hat eine praxisnahe außerbetriebliche Ausbildung, gegebenenfalls als Teilzeitausbildung, stattzufinden. Jugendliche ohne Ausbildung müssen vorrangig in Ausbildung vermittelt werden. Eine Vermittlung in Arbeit ist nachrangig.
- Es ist ein Ausbildungsprogramm „Kultur der 2. Chance für junge Menschen bis 30“ aufzulegen. Vor Ort sollen neue und innovative Ansätze erprobt werden, um Jugendlichen die Aufnahme einer Berufsausbildung und deren erfolgreichen Abschluss besser als bisher zu ermöglichen. Damit ergänzt das Programm den Rechtsanspruch auf eine Berufsausbildung sinnvoll.
- Der Ausbildungsbonus ist, zunächst für drei Jahre, in seiner ursprünglichen Ausgestaltung wieder einzuführen, um dann nach erneuter Evaluation belastbare Aussagen über die Wirkung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments treffen zu können.
- Die Beratung und Vermittlung von jungen Menschen und Auszubildenden sollte generell von den Arbeitsagenturen übernommen werden.
- Die Kapazitäten der Berufsberatung sind auszubauen.
Die Angebote der erweiterten Berufsorientierung und das erfolgreiche Instrument der Berufseinstiegsbegleitung sind stärker als bisher auf besondere Zielgruppen, z. B. Menschen mit Migrationshintergrund, auszurichten.
- Die Berufseinstiegsbegleitung wird auch für berufsvorbereitende Schulen geöffnet.
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass bei anschließender Ausbildung eine Anrechnung auf die Ausbildungszeit erfolgen kann.

- Der von der Bundesregierung gestrichene Qualifizierungszuschuss und der gestrichene Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bis 31. Dezember 2014 verlängert und anschließend im Rahmen der Evaluationsforschung bewertet, notwendige Anpassungen vorgenommen;

3. Erwerbsbeteiligung erhöhen

Das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial der Bürgerinnen und Bürger in Deutschland muss ausreichend mobilisiert werden, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Es geht insbesondere um die bessere quantitative und qualitative Einbindung von drei großen Gruppen in den Arbeitsmarkt: Ältere, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Dieser Schritt muss Vorrang vor der weiteren Öffnung des Arbeitsmarkts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Ländern haben. Es muss sichergestellt sein, dass in der Arbeitsvermittlung zielgruppenspezifische Beratungskompetenz vor Ort gegeben ist.

Als Querschnitt zu diesen Gruppen verfügen auch Menschen mit Behinderung über ein noch unerschlossenes Erwerbspotenzial.

3.1 Ältere

- Den Betriebsratsgremien wird – unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes – ein echtes Mitbestimmungsrecht eingeräumt hinsichtlich der Umgestaltung von Arbeitsplätzen, die gesundheitlichem physischem und psychischen Verschleiß vorbeugen, und von Arbeitsplätzen, die auf spezifisches Leistungsvermögen von Älteren Rücksicht nehmen (alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze), sowie ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Betrieb hat angemessene finanzielle Mittel unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zur Verfügung zu stellen.
- Für ältere arbeitslose Menschen, die gesundheitlich eingeschränkt sind, wird ein eigenständiges Arbeitsmarktprogramm „GesundheitPlus“ aufgelegt. Zielsetzung des Programms ist es, im Rahmen eines umfassenden Profilings den Betroffenen für sie geeignete Arbeitsmarktmöglichkeiten besser aufzuzeigen, gegebenenfalls geeignete Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Belastungen zu finden und den Prozess der beruflichen Reintegration zu begleiten.
- Der Eingliederungszuschuss für Ältere, das Instrument der Entgeltsicherung, die Programme WeGebAU (= Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) und Perspektive 50plus sind fortzuführen.

3.2 Frauen/Eltern/Familien

- Der Rechtsanspruch auf Bildung und Betreuung für Kinder ab Eins bis 2013 muss durch zusätzliches finanzielles Engagement auf der Basis einer aktualisierten Bedarfsprognose realisiert werden.
- Es muss ein Rechtsanspruch auf Ganztagsangebote in Krippen, Kitas und Schulen bis 2020 verwirklicht werden.
- Es ist die Möglichkeit zu schaffen, den Anspruch auf Teilzeitarbeit auch befristet geltend zu machen. Der „Berücksichtigungsanspruch“ von Teilzeitkräften bei freien Arbeitsplätzen zur Erhöhung des individuellen Arbeitszeitvolumens ist bekannter zu machen.
- Für Eltern muss es Unterstützungsangebote geben, die ihnen, nach Erziehungspausen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtern. Die BA hat

hier eine wichtige Beratungsfunktion. Die Evaluationsergebnisse des IAB zum Programm des Europäischen Sozialfonds „Perspektive Wiedereinstieg“ sind bei der Erarbeitung konkreter Rechtsansprüche zu berücksichtigen.

- Alleinerziehende, die aufgrund der Alleinverantwortung für ihre Kinder überproportional häufig (aufstockende) Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen, müssen besser und unter Einbeziehung ihrer Lebenssituation beraten und vermittelt werden. Strukturelle Barrieren für ihre Erwerbstätigkeit (z. B. fehlende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Teilzeit, keine bedarfsgerechte Kinderbetreuung) müssen abgebaut werden.
- Die Betreuung und Pflege von älteren und kranken Menschen durch professionelle Dienste und Einrichtungen muss gewährleistet werden. Der Ausbau an Tagesbetreuung ist zu forcieren.
- Auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist das Betreuungsgeld abzulehnen.
- Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, bedarf es weiterer gesetzlicher Regelungen. Dazu zählen ein Gesetz zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, ein Gesetz zur Quotierung von Aufsichtsräten und Vorständen sowie die Reformierung des Ehegattensplitting und der Minijobs;

3.3 Migrantinnen und Migranten

- Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist unzureichend und muss verbessert werden. Es fehlt beispielsweise ein Rechtsanspruch auf Beratung der Betroffenen. Im Verfahren zu erhebende Gebühren dürfen nicht zu einer sozialen Hürde werden. Eine Feststellung der Kompetenzen ausschließlich anhand der Papierlage ist unzureichend. In das Gesetz muss für alle Berufe ein Anspruch auf Anpassungslehrgänge sowie auf Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen aufgenommen werden. Vor allem muss die Teilnahme an Ausgleichsmaßnahmen zur Erlangung der Gleichwertigkeitsfeststellung finanziell ermöglicht werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Konzept zur Förderung vorzulegen, damit die Betroffenen die Kosten für die Maßnahmen und ihren Lebensunterhalt finanzieren können. Dafür kommt die Weiterentwicklung bestehender oder die Konzeption neuer Instrumente in Betracht: Pflichtleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), Weiterbildungskredite oder das Meister-BAföG. Die Bundesländer sind aufgefordert, in Abstimmung miteinander Regelungen auf den Weg zu bringen, die eine Vergleichbarkeit der Anerkennung gewährleisten.
- Für Migrantinnen und Migranten wird in Anlehnung an das Programm „Perspektive 50plus“ ein gesondertes Arbeitsmarktprogramm „Perspektive MigraPlus“ geschaffen (vgl. Bundestagsdrucksache 17/7860). Ziel ist es, innovative Ansätze für den Spracherwerb, z. B. das Erlernen von Sprache am Arbeitsplatz, zu finden und bessere Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen herauszuarbeiten.
- § 1 Absatz 2 SGB III und § 1 Absatz 1 SGB II sind dergestalt zu erweitern, dass die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden.
- Der Bedeutung der Sprachkompetenz für Menschen mit Migrationshintergrund entsprechend sind die Anstrengungen auf dem Gebiet der Deutschförderung zu stärken und auf eine stärker praxisbezogene Basis zu stellen. Dabei

müssen auch berufsbezogene Sprachkurse von mehr als acht Wochen Dauer ermöglicht werden können.

- In Städten oder Kreisen mit einem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Wohnbevölkerung, der höher als 20 Prozent ist, müssen Arbeitsagenturen und Jobcenter Integrationsbeauftragte benennen.
- Damit die migrationssensible Beratung verbessert werden kann, sind entsprechende Fortbildungsangebote in Jobcentern und Agenturen für Arbeit anzubieten.
- Jobcenter und Agenturen für Arbeit setzen mehr als bisher Fachpersonal mit Migrationshintergrund ein, um eine migrationssensible Beratung sicherzustellen.
- Bewerbungsverfahren sind entsprechend der Zielrichtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes anonymisiert durchzuführen, damit Bewerberinnen/Bewerber mit Migrationshintergrund nicht von vornherein bei Vorstellungsgesprächen ausgeschlossen werden. Hierzu sind die Erfahrungen mit dem Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ zügig auszuwerten und zu prüfen, welche gesetzlichen Anpassungen notwendig und welche konkreten Verfahren besonders geeignet sind, um die Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund und anderen Gruppen am Arbeitsmarkt bei Bewerbungen zu verbessern;

3.4 Langzeitarbeitslose

- Die mit der Instrumentenreform verbundenen Kürzungen auf Kosten der Arbeitsuchenden für Qualifizierung müssen zurückgenommen werden.
- Nicht alle Langzeitarbeitslose sind gering qualifiziert. Deshalb müssen Arbeitsagenturen und Jobcenter darauf achten, bei Langzeitarbeitslosen die Chancen auf Beschäftigung als Fachkraft bzw. auf Entwicklung zur Fachkraft zu prüfen und sie gegebenenfalls zu fördern.
- Dazu muss die Erprobung innovativer Ansätze zu einer freien Förderung umgestaltet und entfristet werden.
- Das Umgehungs- und Aufstockungsverbot in § 16f SGB II (Freie Förderung) für gesetzliche Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik muss für langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte aufgehoben werden.
- Die personelle Ausstattung in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern muss erhöht werden, um die Kontaktdichte zwischen Vermittlungsfachkräften und Arbeitsuchenden zu verbessern. Weiterhin ist darauf hinzuwirken, dass die Vermittlungsfachkräfte und Fallmanager kontinuierlich weiterqualifiziert werden, damit diese den an sie gestellten Anforderungen besser gerecht werden können.
- Die Ausgabe von Bildungsgutscheinen ist durch eine qualitativ hochwertige Beratung und Begleitung der Arbeitsuchenden zu flankieren.
- Sozial-integrative Leistungen nach § 16a SGB II, also z. B. die Schuldnerberatung, müssen in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Darauf hat die Bundesregierung hinzuwirken;

4. Fachkräfteoffensive

- Um bestehende bundesweite Fachkräftebedarfe im Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegebereich schnell zu decken sind bundesweite Initiativen zu entwickeln. Dabei müssen Lösungen für zu geringe Entlohnung und belastende Arbeitsbedingungen erreicht werden. Ein Baustein muss dabei sein, die Bildungsgänge für die Auszubildenden kostenfrei auszugestalten.

- Um bestehende Bedarfe in den sog. MINT-Berufen decken zu können, sind neben einer bundesweiten Kampagne regionale Initiativen zu starten, die die jeweiligen besonderen Nachfragen berücksichtigen.
- Es wird in den Agenturbezirken bzw. in sinnvollen größeren regionalen Einheiten eine Analyse über den möglichen künftigen Bedarf von Arbeitskräften erstellt. Nur dann ist ein sinnvolles Agieren der Arbeitsmarktpolitik möglich. Die Bundesregierung wird aufgefordert zu prüfen, ob diese Aufgabe im Rahmen des Arbeitsmarktmonitors erfüllt werden kann oder Alternativen wie die Beauftragung der regionalen IAB-Institute genutzt werden.

Berlin, den 22. Mai 2012

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Begründung

Zu Nummer 1 – Die berufliche Weiterbildung zu stärken – Hochschulen zu öffnen

In europäisch vergleichenden Untersuchungen zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung landet Deutschland regelmäßig nur im Mittelfeld. Nach Angaben der Kultusministerkonferenz lag der Anteil von deutschen Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) mit Weiterbildungsangeboten im Jahr 2005 bei gerade 65 Prozent und damit unter dem Durchschnitt der EU-15 (72 Prozent). Nicht viel besser sieht es bei Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten aus. Hier kam Deutschland auf eine Quote von 78 Prozent. In der EU-15 lag der Anteil von diesen Unternehmen gar bei 86 Prozent.

Deutschland ist unter den OECD-Ländern (OECD = Organisation for Economic Co-operation and Development) jenes mit der viertgeringsten Studierneigung unter hochschulzugangsberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgängern. Die Studierquote in Deutschland liegt bei 43 Prozent, in den meisten anderen OECD-Staaten weit über 50 Prozent. Je nach Berechnungsmethode wird der Anteil der Studienabbrechenden auf 20 bis 30 Prozent berechnet. Im Bericht „Bildung in Deutschland 2010“ wird die Studienabbruchquote für das Jahr 2008 mit 24 Prozent angegeben. Es ist unbestritten, dass der Bedarf an wissenschaftlich ausgebildetem Personal für Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft weiter steigen wird.

Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ist noch immer gering. Hochschulen müssen sich stärker für junge Erwachsene öffnen, die zwar kein Abitur haben, aber berufliche Qualifikationen mitbringen. Die Aufstiegsstipendien für ein Studium ohne Abitur schaffen zwar richtige Anreize, allerdings gerät die Förderung aufgrund des anhaltenden Nachfrageüberhangs schnell zur Lotterie. Dieser Engpass muss beseitigt und die Planungssicherheit für die Auszubildenden erhöht werden. Hochqualifizierten Absolventen der Berufsbildung wie z. B. Meister, Techniker oder Fachwirte sollte der fachgebundene Zugang zu Masterstudiengängen, ggf. mit entsprechenden passgenauen Unterstützungsangeboten, eröffnet werden.

Die im Oktober 2010 beschlossene BAföG-Novelle mit der leichten Erhöhung der BAföG-Beträge und der Heraufsetzung der Altersgrenze von 30 auf 35 Jahre geht in die richtige Richtung. Das BAföG als eine der wichtigsten Bildungsförderungen in Deutschland muss aber über diese Änderungen hinaus ausgeweitet

und möglichst mit dem Meister-BAföG zu einem einheitlichen System zusammengeführt werden.

Zu Nummer 2 – Allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Schul- und Berufsabschlüsse ermöglichen

Die Generation der 20- bis 29-Jährigen ist heute schlechter ausgebildet als die Generation der 45- bis 55-Jährigen. 15 Prozent von ihnen, 1,5 Millionen, haben gar keinen Berufsabschluss. Und dies, obwohl wir wissen, dass es für gering Qualifizierte immer weniger Arbeitsplätze geben wird. Schon heute ist für sie das Risiko, arbeitslos zu werden, besonders groß.

Rund 65 000 Schülerinnen und Schüler verließen 2009 die Schule ohne Abschluss. Das entspricht einer Quote von 7 Prozent. Würde diese Quote um 10 bis 50 Prozent gesenkt, wäre nach Angaben der BA mit einem zusätzlichen Fachkräfteangebot von 0,05 bis 0,3 Millionen Personen zu rechnen. Auch die Quote der Ausbildungsabbrecher ist in Deutschland zu hoch. So wurde 2008 jeder fünfte Ausbildungsvertrag frühzeitig aufgelöst. Durch eine Halbierung der Abbrecherquote bis zum Jahr 2025 könnten nach Informationen der BA rund 300 000 qualifizierte Arbeitskräfte gewonnen werden. Der Übergang von Schule in Ausbildung ist verbesserungsbedürftig. Mehr als 320 000 Jugendliche befinden sich in Fördermaßnahmen des sogenannten Übergangssystems, das ihnen keine vollqualifizierenden Berufsabschlüsse bietet.

Zu Nummer 3 – Erwerbsbeteiligung erhöhen

Wir haben in Deutschland ein hohes ungenutztes Erwerbspotential. Es geht insbesondere um die bessere Einbindung von vier großen Gruppen in den Arbeitsmarkt: Ältere, Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und Langzeitarbeitslose. Zu diesen Gruppen steht im Querschnitt das noch unerschlossene Erwerbspotential von Menschen mit Behinderung. Mit entsprechender inklusiver Unterstützung und Förderung von Anfang an, kann dieses genutzt werden.

Gerade bei Arbeitsuchenden, die mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten zu kämpfen haben, sind jedoch momentan die größten Aktivierungsdefizite zu beobachten. Nach IAB-Angaben werden diese Gruppen nur unterproportional gefördert.

Zu Nummer 3.1 – Ältere

Die Quote der 60- bis 64-Jährigen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, liegt aktuell bei 23 Prozent. In zu vielen Unternehmen hat sich nach wie vor noch kein betriebliches Personalmanagement durchgesetzt, das auf altersveränderte Belegschaften rechtzeitig reagiert und den Wert und die Erfahrung älterer Beschäftigter zu schätzen weiß.

Einige Unternehmen, die jetzt schon von Fachkräftemangel betroffen sind, reagieren schon heute. Sie treffen Maßnahmen, die auf eine Beschäftigung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis ins hohe Alter gerichtet sind. Die Einrichtung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze muss selbstverständlicher werden. Im Einzelnen betrifft dies die Bereiche Ergonomie, Arbeitsumfeldgestaltung, Arbeitsräume, Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben, Lage der Arbeitszeit, Arbeitszeitumfang, Arbeitszeitverdichtung und Arbeitsorganisation. Ein Arbeitsmarktprogramm „GesundheitsPlus“ geht auf die spezifischen Belange von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ein.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Älteren ist zwar in den letzten Jahren gestiegen, liegt aber immer noch weit unter den Teilnahmequoten Jüngerer. Zwar ist das Alter nicht allein ausschlaggebend für die Weiterbildungsteilnahme, weitere Faktoren sind zum Beispiel Bildung und berufliche Stellung. Auch bleiben

die kognitiven Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildung über das gesamte Berufsleben erhalten. Dennoch sollten Betriebe und Bildungsträger darauf achten, dass interne und externe Fort- und Weiterbildungsangebote das spezifische Lernverhalten von Älteren beachten und altersgerechtes Lernen anbieten.

Zu Nummer 3.2 – Frauen/Eltern/Familien

Im Jahr 2009 waren 71,4 Prozent der Frauen in Deutschland erwerbstätig. Damit liegt Deutschland zwar über dem europäischen Mittel (EU-15) von 65,9 Prozent. Aber von den erwerbstätigen Frauen gehen hierzulande nur 55 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nach. Damit belegt Deutschland im EU-15-Vergleich den vorletzten Rang. Rund 80 Prozent der mittlerweile 9 Millionen Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (IAB 2009, Statistisches Bundesamt 2010). Und mehr als 4,2 Millionen Frauen arbeiten in Minijobs.

Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Minijobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausbauen. Viele scheitern jedoch an flankierenden Angeboten in der Kinderbetreuung und bei der Pflege betreuungsbedürftiger Familienangehöriger.

Zu Nummer 3.3 – Migrantinnen und Migranten

Laut Mikrozensus 2010 haben 19,62 Prozent der deutschen Bevölkerung einen Migrationshintergrund, 8,7 Prozent sind Ausländer. Die Arbeitslosenquote von Ausländern ist mit 15,7 Prozent im Jahresdurchschnitt mehr als doppelt so hoch wie die der Deutschen. Jeder vierte erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II (28,1 Prozent) hat einen Migrationshintergrund. Besonders hoch ist die Betroffenheit von Jugendlichen.

Mehrere Hunderttausend Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten unter ihrer eigentlichen Qualifikation, weil in Deutschland ihre Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden. Es ist grundsätzlich positiv, dass die Bundesregierung ein Anerkennungsgesetz vorgelegt hat. Die Ausgestaltung ist jedoch unzureichend.

Besonderes Augenmerk ist auch auf die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu legen. Im Jahr 2009 lag die Ausbildungsbeteiligungsquote von jungen Ausländern mit 31,4 Prozent nur etwa halb so hoch wie der der jungen Deutschen mit 64,3 Prozent.

Zu Nummer 3.4 – Langzeitarbeitslose

Deutschland weist nach Angaben der OECD eine der höchsten Raten von Langzeitarbeitslosen unter den Industrieländern auf. Gegensteuern ist notwendig. Die weitere Spaltung des Arbeitsmarktes mit Langzeitarbeitslosigkeit einerseits und fehlenden Fachkräften andererseits muss verhindert werden.

Deshalb bedarf es einer zielgerichteten Arbeitsmarktpolitik gerade im Bereich des SGB II. Die Bundesregierung betreibt jedoch mit ihrer Instrumentenreform Arbeitsmarktpolitik nach Kassenlage und setzt den Rotstift an der falschen Stelle an. In den Jahren 2011 bis 2015 werden insgesamt 26,5 Mrd. Euro auf Kosten der Arbeitsuchenden gekürzt. Nötig jedoch ist eine nachhaltige Qualifizierung. Dazu gehört auch die Stärkung der öffentlich geförderten Beschäftigung, einschließlich von Integrationsfirmen.

Zu Nummer 4 – Fachkräfteoffensive

Es muss ein umfassendes und systematisches Fachkräftemonitoring etabliert werden, um auf wissenschaftlicher Grundlage Aussagen über die voraussichtliche regionale Entwicklung des Fachkräftebedarfs zu erhalten. Dies geschieht am besten separat für jeden Arbeitsagenturbezirk oder für wirtschaftlich zusammenhängende Räume. Übernehmen könnte diese Aufgaben das IAB oder die BA im Rahmen des bereits etablierten Arbeitsmarktmonitors.

Im Dezember 2010 lag nach Angaben der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Ausschussdrucksache 17(11)403) die sog. MINT-Lücke bei 98 600, davon umfasst die Ingenieurücke knapp 50 000 Stellen.

In der Pflege herrscht schon heute ein verbreiteter Personalnotstand, der sich durch die demografische Entwicklung weiter verschärfen wird. Nach Modellberechnungen des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung werden 2025 über 152 000 Beschäftigte in Pflegeberufen fehlen, um die dann zu erwartende Zahl an Krankenhauspatientinnen und -patienten und Pflegebedürftigen versorgen zu können. Nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V. werden in den nächsten neun Jahren sogar 220 000 zusätzliche Pflegefachkräfte benötigt. Diese Entwicklung ist nicht nur dem demografischen Wandel geschuldet. Sie ist auch die Folge eines über Jahre hinweg in der Öffentlichkeit negativ verzeichneten Berufsbildes und schlechter Arbeitsbedingungen.

Eine hohe Qualität der Ausbildung, bessere Entlohnung, die Ausweitung der Aus- und Fortbildungskapazitäten und bessere Arbeitsbedingungen sind wichtige Voraussetzungen zur Vermeidung eines Fachkräftemangels in den Sozial- und Gesundheitsberufen. Vorrang muss die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Pflegeberufen haben. Hohe Ausbildungsgebühren stellen eine unnötige Hürde dar und müssen überwunden werden.

Notwendig ist auch eine generalistische Erstausbildung von Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege mit einer daran anschließenden weiterführenden Spezialisierung. Dafür bedarf es eines bundeseinheitlichen Berufsgesetzes. Besonderes Augenmerk ist auf die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu legen.

Auch im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung muss dem steigenden Personalbedarf in Tageseinrichtungen für Kinder und in der Kindertagespflege Rechnung getragen werden. Verschärfend kommt hinzu, dass in den kommenden Jahren mit einer erheblichen Pensionierungswelle im Bereich der Kindertageseinrichtungen, aber auch im gesamten Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, zu rechnen ist. Deshalb müssen hier alle Möglichkeiten von Aus-, Fort- und Weiterbildungen ausgeschöpft werden.

