

6. Dezember 2010

Hubertus Heil, Nils Schmid, Olaf Scholz

Allianz für Fachkräfte

Den Fachkräftebedarf der Zukunft durch bessere Bildung und gute Arbeit decken.

Angesichts der positiven konjunkturellen Entwicklung wird die Klage über einen Fachkräftemangel in Deutschland laut. Wir dürfen jedoch nicht darüber hinwegsehen, dass nach wie vor 3 Mio. Bürgerinnen und Bürger arbeitslos sind, darunter ein Drittel länger als ein Jahr. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt muss differenziert nach Berufen, Regionen und Zeithorizonten betrachtet werden. Auf dieser Grundlage lässt sich ein abgestimmtes Maßnahmenpaket entwickeln.

Wir wollen vor allem den beruflichen Einstieg und Aufstieg möglich machen. Unser Bildungssystem muss dafür Kinder früher, individueller und besser fördern. **Aber auch diejenigen, die bereits im Arbeitsleben stehen, brauchen neue Chancen für beruflichen Ein- und Aufstieg.** Das bedeutet beispielsweise: Wer keinen Schul- oder Berufsabschluss hat, muss ihn nachholen können. Wer bereits einen qualifizierten Berufsabschluss hat, muss die Möglichkeit für Aufstiegsfortbildung oder Hochschulzugang bekommen.

Unsere **Fachkräftestrategie der Zukunft** basiert daher auf drei Prinzipien:

1. Prinzip: Die Potenziale nutzen – Erwerbsbeteiligung erhöhen

Wir müssen zuerst die vorhandenen Potenziale der Bürgerinnen und Bürger, die bereits in Deutschland leben, besser nutzen. Nur dann wird Vollbeschäftigung tatsächlich realisierbar sein. Jeder Erwerbstätige soll die Chance auf beruflichen Aufstieg haben. Dieses Ziel hat Vorrang vor einer Potenzialeinwanderung, um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu decken.

2. Prinzip: Attraktive Arbeitsplätze - Ordnung auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitsplätze, vor allem solche mit Zukunftsperspektive, müssen attraktiv sein. Wir brauchen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, auch um gerechte Löhne zu gewährleisten.

3. Prinzip: Attraktiver werden für hochqualifizierte Fachkräfte

Wir wollen die bestehenden Regelungen zur Einwanderung Hochqualifizierter attraktiver machen und für sie werben.

Welchen Fachkräftebedarf haben wir?

Eine verantwortungsbewusste Politik zur Deckung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs muss differenziert und vorausschauend sein. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften kann zum Engpass für die wirtschaftliche Entwicklung aber auch die Versorgung in wichtigen Dienstleistungsbereichen führen.

Doch alarmistische und pauschal nach mehr Potenzialeinwanderung verlangende Prognosen einiger Verbände dienen auch dem Zweck, von unternehmerischer Verantwortung abzulenken und die Truppenstärke der „industriellen Reservearmee“ groß zu halten. Neutrale Untersuchungen des DIW oder auch des IAB kommen hier zu einem differenzierteren Urteil.

Von einem allgemeinen Fachkräftemangel kann aktuell nicht gesprochen werden. Jedoch bestehen aktuell in einzelnen Berufen Engpässe (z.B. Altenpflege, Ärzte, Ingenieure). Auch unterscheidet sich der Ersatzbedarf in den kommenden Jahrzehnten stark nach Berufen.

Zudem kann ein Mangel in prosperierenden Regionen auftreten, während in anderen Regionen nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit herrscht. In Ostdeutschland kann die sinkende Zahl der Schulabgänger in Verbindung mit dem Austritt älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben zu Engpässen führen. Angesichts der oft geringeren Löhne im Osten besteht hier ein regionaler Wettbewerbsnachteil.

Langfristig wird sich die demografische Entwicklung stärker auf den Arbeitsmarkt auswirken. Um diese Herausforderung zu bewältigen, gilt es auf eine bessere Qualifikation und eine höhere Erwerbsbeteiligung zu setzen. Während in Zukunft mehr Fachkräfte im mittleren Segment und Hochqualifizierte gefragt werden (v.a. in den Bereichen Naturwissenschaft/Technik, Bildung und Beratung, Gesundheit/Pflege), nimmt der Bedarf an Geringqualifizierten ab.

Nicht zuletzt muss ein sich verstärkender Mangel an Fachkräften – vor allem in den Bereichen der Pflege und der Erziehung – auf die vergleichsweise unattraktiven Arbeitsbedingungen und schlechte Entlohnung zurückgeführt werden. Hier kann der Weg nur darin bestehen, diese Berufe attraktiver zu gestalten.

Es ist eine anspruchsvolle Aufgabe, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen. Zwei Dinge sind entscheidend, damit diese Aufgabe gelingt: eine ständige, systematische und differenzierte Beobachtung und Analyse der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und eine zwischen allen beteiligten Akteuren abgestimmte, effiziente politische Steuerung.

Wir benötigen deshalb eine **„Fachkräfteallianz für Deutschland“**, an der die Spitzenverbände der Wirtschaft, Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit, die Regierungen von Bund und Ländern sowie die kommunalen Spitzenverbände zu beteiligen sind. Nach dem Vorbild der Arbeitskräfteallianz, die der damalige Bundesarbeitsminister Olaf Scholz im Jahr 2009 ins Leben gerufen hatte, kann die „Fachkräfteallianz für Deutschland“ auf der Basis gemeinsam definierter, strategischer Ziele gezielt und effektiv auf absehbare Probleme reagieren. Lücken zwischen Fachkräftebedarf und –angebot in einzelnen Branchen könnte so mit bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene begegnet werden. Wesentliches Element der Fachkräfteallianz muss ein auf Dauer angelegtes, systematisches und wissenschaftsbasiertes Fachkräftemonitoring sein.

1. Prinzip: Die Potenziale mobilisieren – Erwerbsbeteiligung erhöhen

Wir wollen vorhandene Potenziale der Bürgerinnen und Bürger, die bereits in Deutschland leben, mobilisieren und auf diesem Wege die Erwerbsbeteiligung erhöhen. Dieser Schritt hat für uns absoluten Vorrang vor der weiteren Öffnung des Arbeitsmarkts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Ländern.

- Jeder Jugendliche und junge Erwachsene soll einen qualifizierenden Abschluss haben. Deshalb brauchen wir eine Ausbildungsgarantie und neue Chancen zur Berufsqualifizierung für Jugendliche ohne Schul- oder Berufsabschluss.
- Alleinerziehenden muss der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden. Dazu brauchen wir bessere, kostenfreie und flexible Kinderbetreuungszeiten.
- Ältere Beschäftigte werden auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht. Wir sollten sie durch bessere Rahmenbedingungen länger im Berufsleben halten und diejenigen, die heute arbeitslos sind, wieder in Arbeit bringen.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist immer noch deutlich niedriger als die der Männer. Ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt, das Aufbrechen tradierter, beruflicher Rollenzuschreibungen und vor allem gleicher Lohn für gleiche Arbeit sind wichtige Voraussetzungen, um das zu ändern.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss für Frauen und Männer durch eine familienorientierte Personalpolitik der Unternehmen, aber auch durch gute Rahmenbedingungen (z.B. Recht auf Kinderbetreuung) verbessert werden.
- Das Potenzial der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten kann wirkungsvoll zum Tragen kommen, wenn wir im Ausland erworbene Bildungs- und Berufsabschlüsse endlich schneller und unkomplizierter als heute anerkennen und Angebote zur Nachqualifizierung bereitstellen.
- Die Arbeitsmarktpolitik muss stärker auf Ressourcenorientierung anstelle der Defizitorientierung setzen. Die Stärken der Erwerbstätigen müssen erkannt und ausgebaut werden.
- Wir müssen den (kleinen und mittleren) Betrieben helfen, ihre Arbeitsorganisation zu verbessern, um den eigenen Fachkräftebedarf besser erkennen und decken zu können.

Jugendliche und junge Erwachsene: Keiner ohne Abschluss!

1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter von 20-30 Jahren sind ohne jeden Berufsabschluss und befinden sich auch nicht (mehr) in Maßnahmen der Berufsqualifizierung. 400.000 Jugendliche befinden sich in nichtqualifizierenden Maßnahmen des Übergangssystems zwischen Schule und beruflicher Bildung. Mehr als 65.000 Schülerinnen und Schüler verlassen Jahr für Jahr das Schulsystem ohne jeden Abschluss. Hier schlummert ein riesiges, bisher ungenutztes Potenzial an zukünftigen Fachkräften. Die SPD will dieses Potenzial heben und setzt auf das Prinzip: Keiner ohne Abschluss!

- Ein **Aktionsprogramm „Neue Chancen“** soll neue Wege zur Berufsqualifizierung bieten. Im Zentrum muss dabei der Rechtsanspruch auf das Nachholen eines Schul- oder Berufsabschlusses stehen.

- Das **Recht auf das Nachholen eines Hauptschulabschlusses** muss als Pflichtleistung erhalten werden. Die Umwandlung in eine Ermessensleistung lehnen wir ab.
- Jeder einzelne der 1,5 Mio. Jugendlichen ohne Berufsabschluss muss innerhalb der nächsten zwei Jahre ein **Angebot zur Nachqualifizierung** erhalten. Dazu brauchen wir vollqualifizierende Maßnahmen. Bei Bedarf muss es eine finanzielle Förderung geben, damit sich weder Lebenshaltungs- noch Maßnahmekosten als Zugangshürden auswirken können.
- Im Rahmen der Fachkräfteallianz muss über einen **ehrlichen Ausbildungspakt** gesprochen werden. Wer ernsthaft gegen den drohenden Fachkräftemangel vorgehen will, der muss schleunigst eine ehrliche Bilanz der Ausbildungssituation vorlegen. Unversorgte Bewerber aus früheren Ausbildungsjahren (sogenannte „Altbewerber“) gehören dazu ebenso wie über 400.000 Jugendliche, die in nichtqualifizierenden Maßnahmen des Übergangssystems stecken. Zusätzliche Ausbildungsplätze sind überfällig – unabhängig vom Rückgang der Schülerzahlen in manchen Bundesländern. Wir setzen uns für eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Jugendlichen ein, die bis spätestens drei Jahre nach ihrem Schulabschluss keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Dabei hat das duale Ausbildungssystem Priorität. Wir werden aber dort, wo sie für ein bedarfsdeckendes Angebot nötig sind, im Interesse der Jugendlichen weitere, vollqualifizierende Angebote der beruflichen Bildung schaffen.

Ältere Beschäftigte: Konkretes Handeln statt leerer Worte!

Erst langsam setzt sich die Erkenntnis durch, dass Erfahrung und Wissen der älteren Beschäftigten über 50 sehr wertvoll für die Unternehmen sind. Die Quote der 60-64-Jährigen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, liegt aktuell bei gerade mal 23 Prozent. Die Bundesregierung jubelt diese Zahl und rechtfertigt damit ihr Festhalten am Einstieg in die Rente mit 67 im Jahr 2012. Das wirtschaftsnahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln fordert gar die Rente mit 70. Kein Mangel an großen Worten und Forderungen, aber Fehlanzeige beim konkreten Handeln. Die Bundesregierung tut wenig bis nichts, um die Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer zu verbessern. In zu vielen Unternehmen hat sich noch kein betriebliches Personalmanagement durchgesetzt, das auf altersveränderte Belegschaften rechtzeitig reagiert und den Wert und die Erfahrung älterer Beschäftigter zu schätzen weiß.

- Notwendig ist eine weitere **Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes** im Betrieb. Gutes betriebliches Gesundheitsmanagement ist entscheidend für bessere Chancen, länger gesund im Berufsleben zu bleiben. Politik und Tarifpartner müssen gemeinsam Antworten auf neue Herausforderungen finden, wie Arbeitsverdichtung und die deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen.
- **Flexible und intelligente Arbeitszeitmodelle** können neue Möglichkeiten altersgerechten Arbeitens erschließen. Wir wollen die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Altersteilzeit verlängern, auch um mehr jungen Erwachsenen nach ihrer Berufsausbildung einen gesicherten und unbefristeten Arbeitsplatz anbieten zu können.
- Der **Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer** muss bis mindestens 2012 verlängert werden.
- Die Beteiligung der älteren Beschäftigten an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist zu gering. Sie muss gezielt durch passende Angebote und öffentliche Förderung gesteigert werden.
- Der **öffentliche Dienst** sollte als größter Arbeitgeber in Deutschland mit gutem Beispiel vorangehen und Potenziale zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer voll ausschöpfen.

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund: Anerkennung von Abschlüssen und frühe Förderung

Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund lag im Jahr 2008 bei lediglich 65,1 Prozent. Mehrere Hunderttausend arbeiten unter ihrer eigentlichen Qualifikation, weil in Deutschland ihre Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden.

- Ein **Gesetz zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse**, ist überfällig. Die Frist für eine Entscheidung der Antragsstelle darf nicht mehr als drei Monate betragen. Wo nur eine Teilanerkennung von Abschlüssen möglich ist, muss das Recht auf gezielte Nachqualifizierung gesetzlich garantiert werden. Bei Bedarf sollte es eine finanzielle Förderung geben, damit sich weder Lebenshaltungs- noch Maßnahmekosten als Zugangshürden auswirken können.
- **Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund** müssen möglichst früh gefördert werden, damit sie mit den gleichen Chancen ins Bildungssystem starten können.
- Auch hier sollte der **öffentliche Dienst** als gutes Beispiel vorangehen und den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund durch Ausbildung und Einstellungspraxis erhöhen.
- Wir wollen die Zahl der **ausländischen Studierenden** erhöhen, die nach dem erfolgreichen Studienabschluss an einer deutschen Hochschule in Deutschland bleiben und hier arbeiten. Dazu müssen wir attraktive Rahmenbedingungen schaffen.

Frauen: Gleichstellung durchsetzen, Wiedereinstieg fördern, Alleinerziehende unterstützen

Die Erwerbstätigenquote der Frauen lag im Jahr 2008 mehr als zwölf Prozent unter derjenigen der Männer. 1,6 Millionen Alleinerziehende, davon 90 Prozent Frauen, sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt.

- Unser Ziel ist die **Stärkung des Normalarbeitsverhältnisses** durch die Reduzierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, von denen insbesondere weibliche Beschäftigte betroffen sind. Außerdem wollen wir durch eine gezielte Beratung bei der Studien- und Berufswahl geschlechterspezifisches Berufswahlverhalten aufbrechen.
- Das Prinzip „**Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**“ für Frauen und Männer muss uneingeschränkt gelten.
- **Zugänge zum Arbeitsmarkt für Berufsrückkehrerinnen** müssen erleichtert werden. Dazu fordern wir einen Rechtsanspruch auf Eingliederungsleistungen bei der Einarbeitung und dem Wiedereinstieg.
- Es muss einen **Rechtsanspruch auf Wiederaufstockung nach Reduktion der Arbeitszeit** wegen Kinderbetreuung geben. Das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz muss gesetzlich abgesichert werden. Außerdem fordern wir die Absenkung bestehender Schwellen zur flexibleren Inanspruchnahme von Teilzeitanträgen auch in kleineren Betrieben und Unternehmen.
- Eine **spezialisierte Betreuung von Alleinerziehenden** muss durch entsprechend geschulte Fallmanager in den Arbeitsagenturen gewährleistet werden. Außerdem brauchen gerade Alleinerziehende eine Garantie auf Kinderbetreuung, wenn sie wieder ins Berufsleben einsteigen wollen. Aber auch darüber hinaus wird der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz besonders für Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heute für viele Bürgerinnen und Bürger, die im Berufsleben stehen oder einen Job suchen, ein zu großer Spagat im Alltag. Es gehört aber zu unserem Bild von guter Arbeit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Berufstätigkeit mit ihren familiären Aufgaben vereinbaren können und umgekehrt. Insbesondere junge Mütter und Väter müssen dabei unterstützt werden, familiäre Aufgaben und Erwerbsarbeit partnerschaftlich zu teilen.

- Eine **familienfreundliche Arbeitskultur** muss für alle Arbeitgeber selbstverständlich sein, denn sie trägt erheblich zur Zufriedenheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei. Wichtig sind dabei eine familienorientierte Personalpolitik und flexible Arbeitszeitmodelle.
- Die Unternehmen müssen **mehr Betriebskinderkrippen und –kindergärten** schaffen bzw. mehr Belegplätze in Kindertageseinrichtungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter garantieren.
- Mütter und Väter, die Kinder betreuen und keine Ausbildung haben, brauchen mehr **Ausbildungsangebote in Teilzeitform**. Dazu brauchen wir einen Rechtsanspruch auf Teilzeitausbildung.

Gemeinsamer Bildungspakt gegen Fachkräftemangel

Um diese Potenziale zu mobilisieren, brauchen einen gemeinsamen Bildungspakt von Bund, Ländern und Kommunen, unter Beteiligung der Wirtschaft und der Gewerkschaften. Dieser dringend notwendige Bildungspakt wird einen finanziellen Kraftakt erfordern, dem sich Bund, Länder und Kommunen gemeinsam stellen müssen. Denn Deutschland investiert bisher zu wenig in Bildung. Im OECD-Vergleich liegt die Bundesrepublik mit 4,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) im Jahr 2007 deutlich unter dem Durchschnitt von 5,7 Prozent und ist gegenüber der Spitzengruppe weit abgeschlagen, die Anteile von über sieben Prozent des BIP erreicht. Wir bekennen uns zu dem Ziel, 2015 mindestens sieben Prozent des BIP auszugeben und damit die Bildungsausgaben um mindestens 20 Milliarden Euro pro Jahr zu steigern. Wir müssen **Bildung wieder stärker als gemeinschaftliche Aufgabe von Bund, Ländern und Kommunen** begreifen.

Kurzfristig müssen die Länder und Kommunen finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihren Teil zu einer nationalen Bildungsoffensive beitragen können. Mittelfristig müssen neue Lösungen gefunden werden, um **Bildungsinvestitionen im Sinne einer gemeinsamen Aufgabe von Bund und Ländern** auch gemeinsam leisten zu können. Zudem müssen die Unternehmen v.a. im Bereich der Aus- und Weiterbildung mehr finanzielle Verantwortung für die Sicherung unseres Fachkräftebedarfs übernehmen. Denn die gestiegenen Anforderungen an die Weiterbildung spiegeln sich bisher leider nicht in der tatsächlichen Weiterbildungsbeteiligung wider. Die Quoten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung sind rückläufig. 1997 nahmen 49% der Männer und 47% der Frauen an einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teil. 2007 waren es 44% der Männer und 42% der Frauen.

- Die **frühkindliche Bildung** muss ausgebaut und qualitativ gestärkt werden. Wir bekräftigen das Ziel, ab 2013 für mindestens 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Kita-Platz zur Verfügung zu stellen, damit Eltern von dem gesetzlich garantierten Rechtsanspruch auch wirklich Gebrauch machen können. Perspektivisch wollen wir den **Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Kita** einführen. Die **Sprachförderung** im Bereich der frühkindlichen Bildung wollen wir ausbauen, damit alle Kinder spätestens zum Zeitpunkt der Einschulung zumindest über vergleichbare, sprachliche Basiskompetenzen verfügen.
- Die **Ganztagschule** ist ein Erfolgsmodell, das durch das Investitionsprogramm Bildung und Betreuung der rot-grünen Bundesregierung im Jahr 2003 große Dynamik entfalten konnte und heute bereits weit verbreitet ist. Wir wollen den weiteren Ausbau des Ganztagsschulangebots in Deutschland voran treiben. In einem ersten Schritt muss insbesondere die **Schulsozialarbeit** flächendeckend ausgebaut werden, um über eine qualifizierte Beratung und Betreuung Schulabbrüchen vorzubeugen und alle Leistungspotenziale in Bildungs- und damit Lebenschancen zu realisieren.
- Eine **Modernisierung des dualen Berufsbildungssystems** ist überfällig. Auf der Grundlage des Berufsprinzips muss die Zersplitterung der Ausbildungsberufe zurückgedrängt werden. Die zunehmende Verbreitung zweijähriger Ausbildungsgänge, ohne die rechtlich abgesicherte Möglichkeit ein drittes Ausbildungsjahr hinzuzufügen, wollen wir stoppen und das Konsensprinzip der Tarifpartner wieder stärken.
- Dort, wo sie für ein bedarfsdeckendes Angebot nötig sind, wollen wir im Interesse der Jugendlichen **vollqualifizierende Angebote zur beruflichen Bildung** schaffen.
- Wir wollen, dass **mehr junge Erwachsene ein Studium aufnehmen**. Deshalb ist es gut, dass Bund und Länder **sich auf die Schaffung von 275.000 zusätzlichen** Studienplätzen bis 2015 verständigt haben. Das ist wichtig, weil die anstehenden, doppelten Abiturjahrgänge in kurzer Zeit viele Studienberechtigte hervorbringen werden. Das Studienplatzangebot an den Hochschulen bleibt aber trotz des Hochschulpaktes hinter der Nachfrage zurück, zumal wenn die Wehrpflicht im kommenden Jahr ausgesetzt wird. Deshalb wollen wir den aktuellen **Hochschulpakt II** nachbessern und dessen Ausbauziel um weitere zusätzliche 60.000 Studienplätze bis zum Jahre 2015 erhöhen. Die Finanzierung ist dabei überwiegend vom Bund zu leisten, weil er es ist, der über die Aussetzung der Wehrpflicht entscheidet.
- Wir brauchen ein **starkes BAföG**, damit soziale Herkunft bei der Entscheidung über die Aufnahme eines Studiums keine Rolle spielt. Gerade bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus bildungsfernen Elternhäusern liegt ein enormes, bisher ungenutztes Potenzial an zukünftigen Studierenden. Das wollen und müssen wir nutzen.
- Die **Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte** ist längst überfällig. Die Länder haben die bis vor kurzem geltenden rechtlichen Hürden abgebaut. Ebenso wichtig ist aber der Wille der Hochschulen, für die Gruppe der beruflich Qualifizierten passende Angebote zu entwickeln. Passend bedeutet beispielsweise, dass in Zukunft Meistern und Technikern der fachgebundene Zugang zum Master-Studium offenstehen muss. Wir wollen die Hochschulen bei der Schaffung solcher Angebote gezielt unterstützen.
- Die **berufliche Weiterbildung** muss gestärkt und die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland systematisch erhöht werden. Kurzfristig schlagen wir Verbesserungen bei der Bildungsprämie durch die Erhöhung der Einkommensgrenzen und Förderleistungen vor. Außerdem müssen die Fördervoraussetzungen im Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) gesenkt und das Programm von einer Ermessensleistung zu einer Pflichtleistung weiterentwickelt werden. Die Bezugszeit des Arbeitslosengelds I wollen wir für Arbeitslose, die an berufsqualifizierenden Maßnahmen teilnehmen, um bis zu sechs Monate verlängern. Bei anspruchsvollen Qualifizierungen halten wir bis zu zwölf Monate Verlängerung für sinnvoll. Mittelfristig kann ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz mehr Systematik und Transparenz in die verschiedenen Förderinstrumente und Angebote der Weiterbildung bringen. Wir wollen auf diese Weise die bisherige Arbeitslosenversicherung zu einer **Arbeitsversicherung** weiterentwickeln, die auf das Prinzip „Qualifizierung statt Arbeitslosigkeit“ setzt und so zu einer höheren Weiterbildungsbeteiligung führt.

- Die **kostenlose Überprüfung des individuellen Qualifizierungsbedarfs** muss durch einen Rechtsanspruch garantiert und wohnortnah durch die Agentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit regionalen Weiterbildungsnetzwerken angeboten werden.
- **Wir lehnen eine Kürzung der Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik ab.** Es ist vollkommen widersprüchlich, den drohenden Fachkräftemangel zu beklagen und zugleich die Förderung der beruflichen Weiterqualifizierung zu schwächen.

Regionale Fachkräftedialoge und Unterstützung für KMU

Die Fachkräfteallianz braucht eine Entsprechung auf der regionalen Ebene. Wir brauchen deshalb regionale Fachkräftedialoge, um jeweils vor Ort auf Basis regionaler Arbeitsmarktanalysen auch regionale Fachkräftestrategien entwickeln zu können.

Gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen mangelt es aufgrund fehlender personeller und finanzieller Ressourcen oftmals an einer mittel- und langfristigen Personalplanung. Durch die Stärkung von Ausbildungsverbänden, Weiterbildungsnetzwerken und überbetrieblichen Beratungsstellen wollen wir diese Unternehmen unterstützen.

Kleine und mittlere Unternehmen sollten durch Servicestellen, Beratungsangebote und Unterstützungsleistungen in die Lage versetzt werden, eine langfristige Personalentwicklung zu betreiben. Eine qualifizierte Beratung für kleine und mittlere Unternehmen muss flächendeckend sichergestellt werden, damit der zukünftige Bedarf an Fachkräften richtig eingeschätzt und frühzeitig darauf reagiert werden kann.

2. Prinzip: Attraktive Arbeitsplätze - Ordnung auf dem Arbeitsmarkt

Vollbeschäftigung und **Gute Arbeit** sind die zentralen Ziele unserer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Doch ohne deutliche Anstrengungen der Qualifizierungspolitik droht ein gespaltener Arbeitsmarkt, der gleichzeitig hohe Sockelarbeitslosigkeit und steigenden Fachkräftemangel aufweist. Dies wäre ökonomisch unsinnig und gefährdet den sozialen Frieden in unserem Land.

Die gegenwärtige Debatte über den erleichterten Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland verkennt völlig, dass bereits im nächsten Jahr die Möglichkeiten für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte deutlich zunehmen. Am 1. Mai wird die Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle Mitgliedstaaten der EU mit Ausnahme Bulgariens und Rumäniens gelten. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gehört zu den Grundprinzipien in der Europäischen Union. Sie ist eine den Angehörigen aller Mitgliedsstaaten zustehende Grundfreiheit (Art. 39 Abs. 1 EGV) und bietet vielen Menschen neue Chancen. Sie bietet auch den hiesigen Unternehmen neue Chancen, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen.

Eine wichtige Voraussetzung für die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ist aus unserer Sicht aber die Durchsetzung klarer Spielregeln auf dem Arbeitsmarkt. Der europäische Gedanke würde diskreditiert, wenn Freizügigkeit zu breitem

Lohndumping missbraucht würde. Deshalb muss auch in Deutschland endlich ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden, wie ihn fast alle unsere Nachbarländer seit langem haben und faire Konditionen im Bereich der Leiharbeit festgelegt werden. Hierzu zählt insbesondere die Durchsetzung des Prinzips des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Vorausschauende Beschäftigungspolitik orientiert auf den Ausbau unserer traditionellen Stärken: Gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gute Produkte, hochwertige Produktionsverfahren und gute Dienstleistungen. Dies alles bekommt man nicht mit Druck auf das Lohnniveau und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Gute Arbeit ist zentrale Voraussetzung für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes.

Diejenigen, die heute am lautesten über den drohenden Fachkräftemangel klagen, haben ihn selbst ganz maßgeblich verursacht. Attraktive Arbeitsbedingungen, gute und gerechte Löhne, ein dem zukünftigen Bedarf angemessenes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen, ein umfassendes und hochwertiges Angebot an betrieblicher Weiterbildung, familienfreundliche Personalpolitik und Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention im Betrieb – all das liegt in der Verantwortung der Unternehmen selbst.

- Wir setzen uns dafür ein, dass das **Normalarbeitsverhältnis** im Sinne einer regulären tariflich entlohnten unbefristeten Vollzeitarbeit wieder zu Regel wird – und zugleich der Tatsache Rechnung getragen wird, dass Berufsbiografien heute stärker von Brüchen und Übergängen gekennzeichnet sind.
- **Gerechte Löhne** sind eine wichtige Voraussetzung für ein gutes Leben und gesellschaftliche Teilhabe. Ein allgemeiner, **gesetzlicher Mindestlohn** ist überfällig. Noch wichtiger ist die Stärkung des Tarifvertragssystems. Es müssen wieder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Tariflöhnen, die von starken Tarifparteien vereinbart werden, profitieren.
- Der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** in Deutschland muss verbessert und **intelligente Arbeitszeitmodelle** gestärkt werden. Das ist für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig, leistet aber auch einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Arbeitnehmer müssen mit den beruflichen Anforderungen Schritt halten können und brauchen in allen Berufen eine bessere **Weiterbildung und Qualifizierungsberatung**. Die Unternehmen sind in der Pflicht, einen Beitrag zu mehr und besserer innerbetrieblicher Weiterbildung zu leisten.
- Prekäre Berufseinstiege von jungen Erwachsenen über Praktika oder befristete Arbeitsverträge wollen wir beenden und stattdessen den **Berufseinstieg über gesicherte und unbefristete Arbeitsverhältnisse** wieder zum Normalfall machen.

Fachkräfteoffensiven in Zukunftsbereichen:

In den Berufsfeldern, in denen absehbar ein Fachkräftemangel drohen kann, brauchen wir abgestimmte Fachkräfteoffensiven, in denen für diese Berufe geworben wird und diese auch attraktiver werden:

- **MINT-Berufe (Mathematik, Ingenieure, Naturwissenschaftlich-technische Berufe):** Mit einem Aktionsprogramm „Aufstieg Berufliche Bildung“ sollen gezielt neue Aufstiegsmöglichkeiten im MINT-Bereich geschaffen werden. Meistern und Technikern wollen wir den fachgebundenen Zugang zum Master-Studium

garantieren. Die Hochschulen werden wir beim Aufbau entsprechender, zielgruppenspezifischer Angebote unterstützen. „Lotterie“ und Willkür bei den Aufstiegsstipendien müssen beendet werden. Wir wollen die unverbindliche Aussicht auf ein Stipendium durch einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung ersetzen.

- **Sozial- und Gesundheitsberufe:** Eine höhere 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 hat für uns die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Pflegeberufen. Hier darf sich die weitgehend für die Ausbildung zuständige öffentliche Hand nicht um ihre Verantwortung drücken. Die Förderung der Alten- und Krankenpflegeausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit muss ohne Einschränkungen oder Kürzungen verlängert werden. Alten- und Krankenpflegeausbildung sollten zu einer integrierten Pflegeausbildung zusammengeführt werden, um die Durchlässigkeit zwischen den Berufsfeldern zu verbessern. Wir fordern ein Bund-Länder-Programm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Alten- und Krankenpflege. Hohe Ausbildungsgebühren, die von den Auszubildenden selbst zu tragen sind, stellen eine unnötige Hürde dar. Wer mehr Menschen für die Ausbildung in Sozial- und Gesundheitsberufen gewinnen will, muss diese Hürde beseitigen. Außerdem müssen Probleme bei staatlichen Förderleistungen (BAföG etc.) vermieden werden.
- **Frühkindliche Bildung und Erziehung:** Durch eine bessere Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern und Verbesserungen beim Einkommen wollen wir den Erzieherberuf gezielt aufwerten – auch unter Einbeziehung des Meister-BAföG. Die Hochschulbildung muss auch für ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher offen sein. Gerade in den Leitungsbereichen werden zunehmend akademisch qualifizierte Mitarbeiter gesucht. Wir wollen sowohl den grundständigen Ausbildungsweg über die Fachschule als auch die Möglichkeit der Fachhochschulausbildung fördern.

3. Prinzip: Attraktiver werden für hochqualifizierte Fachkräfte

Der deutsche Arbeitsmarkt steht Akademikerinnen und Akademikern und Hochqualifizierten aus anderen Ländern offen. Das haben Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten durchgesetzt. Denn wir wissen, dass unsere Volkswirtschaft gezielte Zuwanderung braucht, um den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften decken zu können. Wir wissen auch, dass schlaue Köpfe aus anderen Ländern neue, innovative Ideen, andere Sichtweisen mitbringen. Das sollten wir als Bereicherung verstehen und nicht als Bedrohung. Wir können im internationalen Wettbewerb um kluge Köpfe aber nur mithalten, wenn wir als Land attraktiv sind und eine „**Willkommenskultur**“ herausbilden.

Talente aus anderen Ländern kommen zudem dann gerne nach Deutschland, wenn Weltoffenheit und Toleranz bei uns praktisch gelebt werden. Wo man sich nicht willkommen fühlt, wird man letztlich nicht lange bleiben. Wir wollen, dass Deutschland für Fachkräfte, besonders für Hochqualifizierte attraktiv ist. Dazu

gehören attraktive Rahmenbedingungen wie zum Beispiel die Garantie für eine gute Kinderbetreuung und ein hochwertiges Schulsystem.

Die bestehenden **Einwanderungsregelungen müssen transparenter gemacht werden**. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen brauchen Unterstützung bei der Rekrutierung von Akademikern und Hochqualifizierten. Dies gilt ganz besonders, wenn dringender Bedarf vorliegt. Wir wollen klare Zuständigkeiten und leistungsfähige **Servicestellen**. Hier muss nach dem Prinzip eines „one-stop-shops“ vor allem jenen Unternehmen geholfen werden, die sich eine große und international verknüpfte Personal- und Rekrutierungsabteilung nicht leisten können.

Wir wollen, dass die Möglichkeiten des Internets stärker als bisher genutzt werden. Realisiert werden könnte diese Plattform von der „Fachkräfteallianz für Deutschland“, die in einem entsprechenden Internetportal jeweils aktuell über kurz- und mittelfristige Fachkräftebedarfe in einzelnen Branchen und Regionen informieren sollte.

Diese Servicestellen müssen auf der anderen Seite für jene ausländische Akademiker und Hochqualifizierte unkompliziert erreichbar sein, die interessiert sind in Deutschland zu arbeiten. Es gilt schnell zu informieren, welche grundsätzlichen Regelungen hierfür gelten, welche Bedarfe es auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt und wie und wo sie suchende Unternehmen in Deutschland finden können.

Aktuell sehen wir grundsätzlich keinen Handlungsbedarf, neue Einwanderungsregeln zu schaffen. Lediglich in Berufen, in denen aktuell nachweislich ein Mangel an Fachkräften besteht und der nicht durch die schon jetzt sehr weiten Regelungen zu decken ist, sollten auf dem Verordnungswege schnell und unbürokratisch Lösungen geschaffen werden. Mittel- und Langfristig muss im Rahmen der geforderten Fachkräfteallianz vor dem Hintergrund der langfristigen demografischen Entwicklung und der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt beraten werden, ob zumindest zeitweise und partiell zusätzliche grundsätzliche Regelungen – auch für das Segment der mittleren Qualifikationen – erforderlich sind.