

Projektgruppe der SPD-Bundestagsfraktion  
„Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“

## **Bildungsanstrengungen verstärken Fachkräftepotenziale ausschöpfen**

- Abschlussbericht und Empfehlungen -



Berlin 2008

## Vorwort

Aktuelle Studien prognostizieren, dass aufgrund der demografischen Entwicklung, der Globalisierung und des wirtschaftlichen Strukturwandels zu wissens- und forschungsintensiven Industrien und Dienstleistungen bis spätestens 2015 ein Mangel an Fachkräften und Hochqualifizierten in Deutschland immer wahrscheinlicher wird. Gleichzeitig belegen internationale Analysen, in welchem hohem Maße das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung und die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte auf den Arbeitsmärkten die Wachstumsdynamik einer Volkswirtschaft bestimmt. Vorbeugendes politisches Handeln ist notwendig, um die Fachkräftebasis und damit den Wohlstand in Deutschland langfristig zu sichern.

Die im Juni 2007 veröffentlichte OECD-Studie „International Migration Outlook 2007“ kommt zu dem Ergebnis, dass Deutschland sehr viel schneller und in größerem Umfang als die meisten anderen OECD-Länder auf eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung reagieren müssen. Für uns Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten kommt dabei insbesondere bildungs-, weiterbildungs- und beschäftigungspolitischen Lösungsansätzen eine zentrale Bedeutung zu, um bestehende Fachkräftepotenziale in unserer Gesellschaft optimal auszuschöpfen. Auch die OECD prognostiziert, dass Deutschland die demographische Lücke am Arbeitsmarkt nicht durch Zuwanderung allein schließen können. Sie empfiehlt daher, zum einen die verfügbaren Erwerbspersonenpotenziale besser auszuschöpfen (v.a. bei Frauen, Älteren sowie bei Migrantinnen und Migranten) und zum anderen das Bildungsniveau insgesamt durch die Stärkung von Aus- und Weiterbildung weiter anzuheben.

Der Geschäftsführende Vorstand der SPD-Bundestagsfraktion hat im Herbst 2007 eine Projektgruppe eingesetzt, die Vorschläge zur mittel- und längerfristigen Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland entwickeln sollte. Unser Ziel ist es, das Angebot an qualifizierten Fachkräften langfristig zu sichern. Damit wollen wir einen Beitrag zum Ausbau der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft und zum Erhalt des Wohlstandes in unserem Land leisten. Dabei muss es an oberster Stelle darauf ankommen, mehr Menschen bessere Bildung zu ermöglichen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über alle Phasen der Erwerbsbiografie zu erhalten und die Erwerbsbeteiligung von Bevölkerungsgruppen zu steigern, deren Potenziale bisher unvollständig ausgeschöpft wurden oder die in unserem Bildungs- und Beschäftigungssystem strukturell benachteiligt sind.

Deutschland wird auch künftig auf bedarfsgerechte und gesteuerte Fachkräftezuwanderung nicht verzichten können. Eine weitere Arbeitsgruppe der SPD-Fraktion befasst sich mit den Themen Zuwanderung und Arbeitnehmerfreizügigkeit aus europäischer Sicht und strebt an, hierzu bis Herbst 2008 eine Positionierung zu erarbeiten. Der Schwerpunkt unserer Bemühungen muss aber darauf gerichtet bleiben, die Binnenpotenziale optimal auszuschöpfen. Gute und gleiche Lebens- und Teilhabechancen aller in Deutschland lebenden Menschen und die langfristige Absicherung der Grundlagen unseres Wohlstandes sind zwei Seiten einer Medaille.

Die Projektgruppe hat zwischen Dezember 2007 und Mai 2008 insgesamt achtmal getagt und legt nun mit diesem Abschlussbericht ihre Handlungsempfehlungen vor. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Frage, welche Beiträge die Bundespolitik im Rahmen ihrer verfassungsrechtlichen Kompetenzen und auch über den Zeithorizont der laufenden Legislaturperiode hinaus zur Sicherung der Fachkräftebasis – auch in Kooperation mit Ländern und Sozialpartnern – leisten kann und sollte.

Berlin, im Mai 2008



Christel Humme, MdB  
Stellvertretende Vorsitzende  
der SPD-Bundestagsfraktion



Ludwig Stiegler, MdB  
Stellvertretender Vorsitzender  
der SPD-Bundestagsfraktion

## Die 15 wichtigsten Vorschläge

- ▶ Wir wollen exzellente Studienbedingungen für alle. Deshalb wollen wir den **Hochschulpakt II zu einem Pakt für die Studierenden machen** und **200.000 zusätzliche Studienplätze** schaffen.
- ▶ Wir wollen kluge Köpfe noch besser fördern. Deshalb wollen wir das **BAföG reformieren**, ein **Schüler-BAföG einführen** und auch das **berufsbegleitende Studium und Aufbaustudiengänge förderfähig machen**.
- ▶ Wir wollen allen eine zweite Chance geben. Deswegen fordern wir einen **Rechtsanspruch auf das Nachholen eines Hauptschulabschlusses**.
- ▶ Wir wollen Aufstieg durch Bildung. Deshalb wollen wir mehr Aufstiegschancen schaffen durch eine **Reform des Meister-BAföG** und die deutliche **Ausweitung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte**.
- ▶ Wir wollen, dass alle Frauen die gleichen Teilhabechancen am Erwerbsleben haben. Deshalb wollen wir ein **gleichstellungspolitisches Programm** auflegen, ein **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft** verabschieden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern.
- ▶ Wir wollen, dass sich alle Menschen ein Leben lang weiterbilden können. Deswegen wollen wir einen **Weiterbildungspakt** und einen **Aktionsplan Weiterbildung** auf den Weg bringen, die Bundesagentur für Arbeit auf Weiterbildung ausrichten und die präventive Weiterbildungsförderung stärken. Außerdem werden wir die Einrichtung eines **Weiterbildungsfonds** prüfen.
- ▶ Wir wollen mehr präventive Arbeitsmarktpolitik, damit die Menschen nicht erst bei Arbeitslosigkeit betreut und unterstützt werden. Deswegen wollen wir die **Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung weiterentwickeln**.
- ▶ Wir wollen, dass alle Menschen gesetzliche Ansprüche auf Weiterbildung haben. Deshalb fordern wir ein **Erwachsenenbildungsförderungsgesetz**, in dem Rechtsansprüche auf Weiterbildung und auf nachholende Qualifizierung sowie Urlaubs-, Freistellungs- und Rückkehrrechte für Beschäftigte verankert werden.
- ▶ Wir wollen attraktiv sein für die klügsten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Deshalb wollen wir die **Juniorprofessur fördern** und ein **Förderprogramm für Frauen im akademischen Mittelbau** sowie attraktive **Anwerbe- und Rückholprogramme** auflegen.
- ▶ Wir wollen Ausbildung für alle. Deshalb fordern wir einen **Ausbildungsgipfel**, um das duale System zu modernisieren und zu stärken und mit einem Ausbildungspakt III noch mehr zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen.
- ▶ Wir wollen, dass alle Jugendlichen beim Übergang in Ausbildung optimal unterstützt werden. Deshalb wollen wir das **Beratungs- und Begleitsystem reformieren** und wirksamer machen.
- ▶ Wir wollen einbinden, nicht ausgrenzen. Deshalb wollen wir ein **Ausbildungspaket für Migrantinnen und Migranten** schnüren und eine Initiative „MigrationPlus“ auf den Weg bringen.
- ▶ Wir wollen, dass junge Fachkräfte einen guten Start ins Berufsleben haben. Deshalb wollen wir **Missbrauch bei Praktika und Berufseinstieg mit gesetzlichen Maßnahmen wirksam bekämpfen**.
- ▶ Wir wollen, dass alle gesund bleiben. Deshalb wollen wir den **präventiven Arbeitsschutz verbessern** und die gesundheitliche Prävention von Arbeitslosen stärken.
- ▶ Wir wollen, dass die **Wirtschaft ihrer Verantwortung gerecht wird**. Deshalb werden wir sie immer wieder daran erinnern, dass es ihre Aufgabe ist, langfristige Personalplanung zu betreiben, für gute Aus- und Weiterbildung zu sorgen und gerade auch Frauen, Ältere und Migrantinnen und Migranten besser ins Erwerbsleben zu integrieren.

## Mitglieder der Projektgruppe

### Leitung

Christel Humme, MdB (stellvertr. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion)

Ludwig Stiegler, MdB (stellvertr. Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion)

### Mitglieder

Klaus Barthel, MdB (Arbeitsgruppe Wirtschaft und Technologie)

Ute Berg, MdB (Arbeitsgruppe Wirtschaft und Technologie)

Willi Brase, MdB (Arbeitsgruppe Bildung und Forschung)

Ulla Burchardt, MdB (Arbeitsgruppe Bildung und Forschung)

Angelika Graf, MdB (Arbeitsgruppe Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Josip Juratovic, MdB (Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales)

Anette Kramme, MdB (Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales)

Katja Mast, MdB (Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales)

Dr. Ernst Dieter Rossmann, MdB (Arbeitsgruppe Bildung und Forschung)

Jörg Tauss, MdB (Arbeitsgruppe Bildung und Forschung)

### Gäste

Kajo Wasserhövel, Staatssekretär (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Vanessa Ahuja (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Bettina Schattat (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Bettina Martin (SPD-Parteivorstand)

### Sitzungen und Berichterstatter/innen

Sitzung	Datum	Thema	Berichterstatter/innen
1	14.12.2007	Problemanalyse und Arbeitsauftrag	Christel Humme / Ludwig Stiegler
2	25.01.2008	Politische Ziele und Themenplanung	Christel Humme / Ludwig Stiegler
3	15.02.2008	Berufsbildungspolitik	Willi Brase
4	05.03.2008	Hochschulpolitik	Dr. Ernst Dieter Rossmann
5	14.03.2008	Weiterbildungspolitik Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht	Katja Mast, Dr. Ernst Dieter Rossmann, Klaus Barthel Josip Juratovic, Katja Mast, Anette Kramme
6	11.04.2008	Wissenschaftspolitik und Rahmenbedingungen (Familienpolitik, Wirtschaftspolitik etc.)	Jörg Tauss (Wissenschaft) Angelika Graf (Frauen/Familie) Ute Berg (Wirtschaft)
7	25.04.2008	Konsolidierung: Zusammenführung und Systematisierung der Vorschläge	Christel Humme / Ludwig Stiegler
8	09.05.2008	Beschlussfassung zum Ergebnispapier	Christel Humme / Ludwig Stiegler

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Tendenzen der mittelfristigen Fachkräfteentwicklung in Deutschland</b> .....	<b>6</b>
1. Kontextfaktoren der Fachkräfteentwicklung .....	6
2. Projektionen zur Fachkräfteentwicklung .....	7
a) <i>Entwicklung des Fachkräfteangebots</i> .....	7
b) <i>Entwicklung des Fachkräftebedarfs</i> .....	7
<b>II. Handlungsfelder und Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis</b> .....	<b>8</b>
1. Allgemeines.....	9
2. Berufsbildungspolitik .....	10
a) <i>Kurzfristige Maßnahmen</i> .....	11
b) <i>Mittel- und längerfristige Maßnahmen</i> .....	12
3. Hochschulpolitik .....	14
a) <i>Kurzfristige Maßnahmen</i> .....	14
b) <i>Mittel- und längerfristige Maßnahmen</i> .....	15
4. Weiterbildungspolitik .....	16
a) <i>Kurzfristige Maßnahmen</i> .....	17
b) <i>Mittel- und längerfristige Maßnahmen</i> .....	19
5. Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht .....	20
6. Wissenschaftspolitik.....	22
a) <i>Kurzfristige Maßnahmen</i> .....	23
b) <i>Mittel- und längerfristige Maßnahmen</i> .....	24
7. Familien-, Frauen- und Seniorenpolitik.....	24
<b>III. Maßnahmenkatalog (Kurzfassung)</b> .....	<b>27</b>
1. Allgemeines.....	27
2. Berufsbildung .....	27
3. Hochschulbildung.....	27
4. Weiterbildung .....	28
5. Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht .....	28
6. Wissenschaftspolitik.....	29
7. Familien-, Frauen- und Seniorenpolitik.....	29
<b>IV. Erwartungen an den Qualifizierungsgipfel von Bund und Ländern 2008</b> .....	<b>30</b>
<b>V. Analysen und Datenmaterial (Anlagen)</b> .....	<b>32</b>
<b>VI. Literatur</b> .....	<b>33</b>

# I. Tendenzen der mittelfristigen Fachkräfteentwicklung in Deutschland

Deutschland steuert auf einen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften zu. Bereits heute machen sich Engpässe in bestimmten Branchen und Regionen bemerkbar. So werden in einzelnen Teilarbeitsmärkten erhebliche Anspannungen beklagt, etwa bei Ingenieurinnen und Ingenieuren, aber auch bei anderen Berufsgruppen mit technisch-naturwissenschaftlichem Bildungshintergrund. Gegenwärtig sind diese Engpässe (noch) „kein gesamtwirtschaftlich so gravierendes Problem, dass die Gefahr besteht, die Konjunktur abzuwürgen.“<sup>1</sup> Experten sind sich aber einig, dass auf mittlere und längere Sicht ein genereller Mangel an Fachkräften und Hochqualifizierten in Deutschland immer wahrscheinlicher wird. Bereits in wenigen Jahren droht eine schmerzliche Fachkräftelücke, die sich zu einem ernsthaften Wachstumshemmnis entwickeln kann.

## 1. Faktoren der Fachkräfteentwicklung

Die mittelfristige Fachkräfteentwicklung wird vor allem von folgenden drei Entwicklungen mit beeinflusst:

- Der *demografische Wandel* führt zu einem überproportional starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei gleichzeitig steigendem Anteil älterer Erwerbspersonen. Nach Einschätzung von Experten kann der absehbare Rückgang der Erwerbsbevölkerung mittel- und längerfristig auch durch Zuwanderung nicht ausgeglichen werden.
- Der *wirtschaftliche Strukturwandel* hin zu wissensintensiven Industrien und Dienstleistungen führt in Verbindung mit anhaltenden Globalisierungsprozessen zu steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten und zu einem zunehmenden internationalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.
- Die im internationalen Vergleich *geringe Dynamik des Bildungssystems* hat zu einem erheblichem bildungspolitischen Nachholbedarf in Deutschland geführt – etwa mit Blick auf die Chancengleichheit in der Bildung, die Qualität der schulischen Bildung, die Ausbildungsleistung des Berufsbildungssystems, die Studienanfänger- und Absolventenquoten sowie den Bereich der Weiterbildung.

Entwicklung der Bevölkerung im Erwerbsalter 2005-2050 (20-64jährige)<sup>2</sup>

	2005	2010	2020	2030	2040	2050
Obergrenze	50,1	50,2	49	44,2	41,1	39,1
Untergrenze	50,1	50,0	48	42,4	38,4	35,5

Quelle: Statistisches Bundesamt 2006 (11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung)

Während der Bevölkerungsrückgang mit einem schwindenden Erwerbspersonenpotenzial verbunden ist, gehen Experten davon aus, dass die Nachfrage nach Fachkräften mittelfristig weiter steigt. Neben *Ersatzbedarfen* für ausscheidende ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie rückläufige Erwerbspersonenzahlen entstehen *Zusatzbedarfe* in quantitativer wie qualifikatorischer Hinsicht, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken und Wachstum zu ermöglichen.

<sup>1</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2007: Fachkräftemangel? Eine Analyse der Veränderungen von Stellenbesetzungszeiten nach Branchen zwischen 2004 und 2006 , Anja Kettner, Internet: [http://doku.iab.de/grauemap/2007/Fachkraeftemangel\\_Besetzungszeiten\\_Kettner.pdf](http://doku.iab.de/grauemap/2007/Fachkraeftemangel_Besetzungszeiten_Kettner.pdf)

<sup>2</sup> Die Tabelle beschreibt die Entwicklung der Bevölkerung im Erwerbsalter im Rahmen eines Korridors, der bereits von einem positiven Wanderungssaldo (Differenz zwischen Zu- und Abwanderung) zwischen 100.000 und 200.000 Personen pro Jahr ausgeht. Bei einem Wanderungssaldo von 0 fiel der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials noch deutlich dramatischer aus.

## 2. Projektionen zur Fachkräfteentwicklung

Aktuelle Studien kommen mit Blick auf die mittel- und längerfristige Entwicklung des Angebots und Bedarfs an Fachkräften zu folgenden Trendprognosen:<sup>3</sup>

### a) Entwicklung des Fachkräfteangebots

- *Zahl der Erwerbspersonen:* Die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland wird in den kommenden Jahren zunächst noch leicht ansteigen, bevor ab etwa 2010 ein Rückgang einsetzt, der bis 2015 noch eher mäßig, danach aber deutlich stärker ausfällt. Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge könnte das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2025 um 2,4 Mio. niedriger ausfallen als heute.<sup>4</sup>
- *Ost-West-Unterschiede:* Die Entwicklung in den neuen und alten Bundesländern verläuft unterschiedlich. In den neuen Ländern ist die Zahl der Erwerbspersonen bereits heute rückläufig, während sie in den alten Ländern noch steigt und etwa ab 2015 zurückgeht.
- *Altersstruktur:* Die Altersstruktur der Erwerbspersonen verschiebt sich: Der Anteil älterer Arbeitskräfte steigt, der Anteil der unter 50jährigen sinkt.

### b) Entwicklung des Fachkräftebedarfs

- *Quantitativer Fachkräftebedarf (Trend zu steigender Nachfrage):* Der Bedarf an Erwerbstätigen in Deutschland steigt mindestens bis 2020 kontinuierlich an. Das IAB projiziert bis 2020 einen steigenden Bedarf um 1,7 Mio. gegenüber 2005.<sup>5</sup> Diese Steigerung ist allerdings ausschließlich auf die zunehmende Arbeitskräftenachfrage in den alten Bundesländern zurückzuführen. In den neuen Bundesländern ist mit einer rückläufigen Nachfrage nach Erwerbspersonen zu rechnen.
- *Bedarf nach Branchen (Trend zur Tertiarisierung):* Einen steigenden Arbeitskräftebedarf verzeichnet vor allem der Dienstleistungssektor, insbesondere im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, aber beispielsweise auch das Gastgewerbe, das Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen sowie eine Reihe weiterer öffentlicher und privater Dienstleistungen. Entsprechend dynamisch entwickeln sich vor allem Berufsfelder mit hohen Akademikeranteilen (u.a. technisch-naturwissenschaftliche Berufe, Informatiker, Verwaltung/Management/Wissenschaft sowie Sozial- und Erziehungsberufe).
- *Bedarf nach Qualifikation (Trend zur Höherqualifizierung):* Steigende Bedarfe ergeben sich bis 2020 insgesamt vor allem bei den höheren Qualifikationsstufen (Meister, Techniker, Fachschulabsolventen sowie vor allem Hochschulabsolventen), während der Bedarf an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung etwa gleich bleibt und der Bedarf an Geringqualifizierten weiter abnimmt. Indizien deuten darauf hin, dass sich bei den Akademikern zusätzliche Bedarfe insbesondere im Bereich der MINT-Qualifikationen sowie bei den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, aber auch bei den Rechtswissenschaften und pädagogischen Fächern ergeben.

Während also die Nachfrage nach Fachkräften in Deutschland schon heute ansteigt, nimmt das Angebot ab Beginn des nächsten Jahrzehnts ab. Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) kommt zu dem Ergebnis, dass ohne Ausweitung der Hochschulabsolventenzahlen bereits im Jahr 2014 bis zu 95.000 Ingenieure und bis zu 400.000 sonstige Akademiker in Deutschland fehlen könnten.<sup>6</sup> Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) schätzt, dass allein zwi-

<sup>3</sup> Für eine ausführlichere Darstellung vgl. die Auswertungen und das Datenmaterial im Anhang sowie die Literaturangaben unter VI.

<sup>4</sup> Schnur, Peter; Zika, Gerd 2007: Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion, IAB-Kurzbericht Nr. 26/2007, Nürnberg. Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist in dieser Projektion bereits berücksichtigt.

<sup>5</sup> Vgl. ebd.

<sup>6</sup> Bundesregierung 2007: Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Berlin (veröffentlicht als Bundestags-Drucksache 16/5823).

schen 2010 und 2020 knapp 500.000 Universitätsabsolventen, knapp 700.000 Fachhochschulabsolventen und rund 255.000 Fachkräfte mit Meister-/Techniker- oder Fachschulabschluss *zusätzlich* nachgefragt werden. Hinzu kommen Ersatzbedarfe für aus dem Erwerbsleben ausscheidende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Parallel dazu nimmt der Bedarf an Unqualifizierten ohne abgeschlossene Berufsausbildung nach IZA-Schätzungen um über 400.000 ab.<sup>7</sup>

Auf diese Weise wächst in den kommenden Jahren zunehmend das Risiko, dass es insbesondere auf dem Akademikermarkt, aber auch bei höheren nicht-akademischen Qualifikationsgruppen (Meistern, Technikern, Fachschulabsolventen) sowie in abgeschwächter Form bei betrieblich ausgebildeten Fachkräften zu einer erheblichen Mangelsituation kommen kann. Ein solches Fachkräftedefizit könnte bereits ab Mitte des nächsten Jahrzehnts schmerzlich spürbar werden. Es droht, zu einem ernsthaften Innovations- und Wachstumshemmnis zu werden. Um die Zukunftsfähigkeit unserer Volkswirtschaft und den Wohlstand in unserem Land nachhaltig abzusichern, besteht dringender Handlungsbedarf.

## II. Handlungsfelder und Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis

Wer die Fachkräftebasis von morgen sichern will, muss heute handeln. Um dem bereits mittelfristig drohenden Fachkräftemangel in Deutschland vorzubeugen, bedarf es eines koordinierten Bündels an bildungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen. Für uns Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten stehen dabei folgende übergeordnete Ziele im Mittelpunkt:

### ***Übergeordnete Ziele zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland***

- Wir wollen das Fachkräfteangebot in Deutschland langfristig quantitativ und qualitativ sichern, um so aus eigener Kraft einen wichtigen Beitrag zum Erhalt und zum Ausbau der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft zu leisten.
- Wir wollen mehr Menschen bessere Bildung ermöglichen, das Bildungsniveau in allen Qualifikationsstufen anheben sowie die Chancengleichheit und Durchlässigkeit in der Bildung verbessern. Alle Menschen brauchen die Chance auf eine gute berufliche Qualifizierung in Ausbildung oder Studium. Daher brauchen wir ein sozial gerechtes, integratives und leistungsfähiges Bildungssystem.
- Wir wollen die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über alle Phasen der Erwerbsbiografie verbessern und erhalten, die Weiterbildungsfähigkeit stärken und die Beteiligung an Weiterbildung und lebenslangem Lernen deutlich erhöhen.
- Wir wollen die Erwerbsbeteiligung von Bevölkerungsgruppen steigern, deren Potenziale bisher unvollständig ausgeschöpft wurden (v.a. Frauen und ältere Fachkräfte) oder die in unserem Bildungs- und Beschäftigungssystem strukturell benachteiligt sind (v.a. Migrantinnen und Migranten). Auch das große Potenzial behinderter Menschen wird nach wie vor nicht in ausreichendem Maße genutzt, obwohl behinderte Menschen mit der richtigen Unterstützung hoch motivierte und engagierte Arbeit leisten können.

Die Erreichung dieser Zielsetzungen ist eine Querschnittsaufgabe, bei der Bund, Länder und Kommunen sowie Unternehmen, Verbände und Sozialpartner gemeinsam in der Verantwortung stehen. Auch die Beschäftigten selbst müssen ihren Beitrag leisten, etwa wenn es um die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geht.

<sup>7</sup> Vgl. Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias 2007: Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report No. 9, Bonn.

Für uns Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten steht die öffentliche Hand bei der Sicherung des Fachkräfteangebots und der Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen doppelt in der Pflicht. **Sie hat mit effektiven Anreizsystemen ein bedarfsgerechtes und nachhaltiges Ausbildungsverhalten aller Menschen zu fördern sowie durch gezielte individuelle Fördermaßnahmen und Rechtsansprüche der Chancengleichheit in der Bildung konsequent in allen Phasen Geltung zu verschaffen und gerechte Aufstiegschancen durch Bildung zu eröffnen.**

Die Projektgruppe hat sich schwerpunktmäßig mit der Frage der möglichen und notwendigen Beiträge des Bundes zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland beschäftigt und ausgehend von den genannten Zielen nachstehende Empfehlungen in zentralen Handlungsfeldern erarbeitet.

## 1. Allgemeines

- ▶ **Finanzierungsgrundlagen des Bildungssystems stärken – Mehr Geld in Bildung investieren, demografische Dividende für Qualitätsverbesserung nutzen:** Bildungsausgaben sind Zukunftsinvestitionen. Sie sind Investitionen in die Lebenschancen der Menschen und in die Sicherung der Fachkräftenbasis. Deutschland widmet im internationalen Vergleich einen eher geringen Teil seines Wohlstandes dem Aufgabenfeld Bildung. Unser Bildungssystem ist unterfinanziert. Deutschland muss mehr in Bildung investieren. Wir wollen uns an dem Vorschlag des SPD-Parteitags in Karlsruhe 2005 orientieren, die öffentlichen und privaten Ausgaben für Bildung bis 2015 auf 7 % des Bruttoinlandsprodukts zu erhöhen. Die kurz- bzw. mittelfristig sinkenden Schüler/innen- und Studierendenzahlen dürfen nicht zu einer Reduzierung der öffentlichen Bildungsausgaben führen. Auch der öffentliche Beitrag muss steigen. Demografiebedingte finanzielle Entlastungseffekte müssen zur Verbesserung der Qualität des Bildungswesens genutzt werden.
- ▶ **Bildungspolitik besser koordinieren – Bildungskabinetten einrichten:** Wir schlagen der Bundesregierung vor, ein ressortübergreifendes „Bildungskabinetten“ einzurichten, in das alle relevanten Ministerien einbezogen werden. Ein Bildungskabinetten würde ein koordiniertes Vorgehen in der Umsetzung der Koalitionsziele deutlich erleichtern, u.a. die Weiterbildung zur 4. Säule des Bildungssystems auszubauen und die beschlossenen wie noch ausstehenden Maßnahmen der Qualifizierungsinitiative zu realisieren.
- ▶ **Bedarfsentwicklung berücksichtigen – Systematisches Fachkräfte-Monitoring etablieren:** Vorausschauendes Handeln erfordert eine verlässliche Datengrundlage. Daher wollen wir ein differenziertes Monitoring-System etablieren, um die Entwicklung des Fachkräftebedarfs auf einer wissenschaftlichen Grundlage kontinuierlich zu erheben. Eine laufende Bedarfserhebung und -prognose kann Jugendlichen, Unternehmen, Hochschulen und der Berufsberatung als Orientierung dienen und für die Schwerpunktsetzung in der kurz- und mittelfristigen Bildungspolitik nützlich sein. Wichtig ist dabei auch die Früherkennung von Branchenentwicklungen und des entsprechenden Qualifizierungsbedarfs – auch als Grundlage für die Gestaltung von Studiengängen und für eine zukunftsorientierte Neuordnung der Ausbildungsberufe.
- ▶ **Wirtschaft muss Verantwortung übernehmen – Fachkräftekampagne durchführen:** Es liegt in der primären Verantwortung der Unternehmen, langfristige Personalplanung zu betreiben, für gute Ausbildung zu sorgen, die Attraktivität der zu selten gewählten und dringend benötigten Berufsfelder zu erhöhen, das Fachkräftepotenzial von Frauen, Älteren und Migranten besser auszuschöpfen und bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigung dieser Fachkräftegruppen in den Betrieben zu schaffen. Dazu gehören die Ausweitung des Angebots an Ausbildungsplätzen, die Sicherstellung hinreichender Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten für die Beschäftigten, eine familienfreundliche Unternehmenspolitik (etwa durch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung), eine gleichstellungsorientierte und diskriminierungsfreie Personalpolitik, die verstärkt auch Frauen, Ältere, Migranten und behinderte Menschen einbindet, Maßnahmen für den Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf

nach der Familienphase sowie faire Gehaltsstrukturen auch für Frauen nach dem Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Wir schlagen vor, eine Fachkräftekampagne zu starten, um die Unternehmen in Deutschland für die Bedeutung dieser Ansätze zur nachhaltigen Vorbeugung gegen Fachkräftemangel zu sensibilisieren und sie an ihre Verantwortung für die Qualifizierung und Ausschöpfung des in Deutschland verfügbaren Fachkräftepotenzials zu erinnern.

- ▶ **Bildung als gesamtstaatliche Aufgabe wahrnehmen – Mehr Kooperationsmöglichkeiten verfassungsrechtlich möglich machen:** Wir wollen die gesamtstaatliche Verantwortung für Bildung stärken und die verfassungsrechtlichen Grundlagen für einen kooperativen Bildungsföderalismus verbessern. Vor allem das Kooperationsverbot für den Schulbereich in Art. 104 b GG ist ein Entwicklungs- und Reformhindernis für das deutsche Bildungssystem. Weitere gemeinsame Bund-Länder-Programme, wie ein Ganztagsschulprogramm II, müssen zumindest wieder möglich werden, wenn alle Länder damit einverstanden sind. Dies kann auch über eine allgemeine Kooperationsnorm im Grundgesetz erfolgen, die flexibleres Handeln von Bund und Ländern ermöglicht. Außerdem sollten die Gesetzgebungskompetenzen des Bundes im Hochschulbereich um den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte („Studium ohne Abitur“) erweitert und die Erforderlichkeit für Ausbildungshilfen aufgehoben werden.
- ▶ **Europäisierung vorantreiben, Qualität der Bildung sichern – Deutsche Qualifikationsniveaus im Europäischen Qualifikationsrahmen adäquat abbilden:** Wir wollen die Schaffung eines Europäischen Bildungsraumes unter Wahrung der Zuständigkeiten in den Mitgliedstaaten und des Subsidiaritätsprinzips voranbringen, um die Auszubildenden- und Fachkräfte-Mobilität in der Europäischen Union weiter zu verbessern. Bei der Entwicklung des Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens (EQR/DQR) muss eine angemessene Einstufung deutscher Qualifikationen unter Wahrung des Berufsprinzips sichergestellt werden. Einem modernen Berufskonzept kommt zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine besondere Bedeutung zu. Hierzu gehört auch die Entwicklung europäischer Kernberufe.

## 2. Berufsbildungspolitik

### Ziele

- Wir wollen die Kapazitäten des dualen Systems der Berufsbildung zur nachhaltigen Sicherung der Fachkräftebasis nutzen und ausbauen. Hierzu wollen wir die Qualität, Modernität und Leistungsfähigkeit des dualen Systems verbessern, um den Lernort Betrieb zu stärken und die berufliche Bildung in Deutschland zukunftsfest zu machen und für Unternehmen und Auszubildende attraktiv zu halten.
- Wir wollen die Transparenz und Wirksamkeit der Fördermaßnahmen im sogenannten Übergangssystem von der Berufsorientierung über die Berufsvorbereitung bis hin zur Ausbildungsförderung verbessern. Dabei streben wir an, die entsprechenden Maßnahmen von Bund, BA und Ländern zu einem kohärenten Gesamtsystem zu verzahnen.
- Jeder Mensch hat das Recht auf Ausbildung. Wir wollen die Ausbildungschancen aller jungen Menschen weiter verbessern, die hohe Altnachfrage am Ausbildungsmarkt effektiv abbauen und die Ausbildungsbeteiligung von individuell und sozial benachteiligten jungen Menschen deutlich erhöhen. Dies gilt insbesondere auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund, Hauptschülerinnen und Hauptschüler sowie leistungsschwächere oder behinderte Jugendliche. Hier liegen große Potenziale für den Fachkräftenachwuchs, auf die wir nicht verzichten können.

## a) **Kurzfristige Maßnahmen**

- ▶ **Duale Ausbildung stärken und Bedarfsgerechtigkeit der Berufsbilder sicherstellen – Ausbildungsberufe modernisieren und zu Berufsfamilien zusammenführen, Berufsprinzip erhalten:** Wir unterstützen Vorschläge von Kammer- und Gewerkschaftsseite zur Konsolidierung der Ausbildungsordnungen, um der Zersplitterung und Überfrachtung der Ausbildungsberufe entgegenzuwirken und das Spektrum der Berufsbilder am zukünftigen Fachkräftebedarf auszurichten. Daher sprechen wir uns für den raschen Einstieg in eine Weiterentwicklung der Ausbildungsordnungen aus, die die Ausbildungsberufe zu Berufsfamilien zusammenführt, die Ganzheitlichkeit der Ausbildung und des Berufsprinzips bewahrt und auch die Entwicklung europäischer Kernberufe berücksichtigt, wie sie etwa die IG Metall vorschlägt. Modularisierungsansätze, die auf eine Zersplitterung des Berufsprinzips hinauslaufen, sind demgegenüber nicht geeignet, um eine gute Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu gewährleisten.
- ▶ **Reform der Ausbildungs- und Benachteiligtenförderung einleiten – Instrumente und Förderprogramme des Bundes evaluieren:** Bund, Länder und BA investieren erhebliche Mittel ins sogenannte Übergangssystem sowie in die Förderung von Ausbildung und benachteiligten Jugendlichen. Über die Effektivität dieser Maßnahmen wissen wir allerdings sehr wenig, weil es keine zusammenschauende Evaluation gibt. Dies erschwert strukturelle Reformen im Übergangssystem zur Steigerung der Wirksamkeit und Transparenz der Fördermaßnahmen. Als ersten Schritt einer solchen Reform sollten daher die Förderansätze und -programme des Bundes und der BA im Bereich der Ausbildungs-, Berufsvorbereitungs- und Benachteiligtenförderung wissenschaftlich evaluiert und umfassend ausgewertet werden.
- ▶ **Informationsoffensive starten – Kampagne für Ausbildung durchführen:** Um bei Unternehmen für mehr Ausbildung zu werben und Betriebe über die Angebote der öffentlichen Ausbildungsförderung besser zu informieren, schlagen wir vor, gemeinsam mit den Gewerkschaften eine Ausbildungskampagne zu starten. Ziel dieser Kampagne soll es sein, Ausbildungs- und EQJ-Plätze insbesondere in bisher nicht ausbildenden Unternehmen zu akquirieren und die Betriebe über die Angebote der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sowie den Ausbildungsbonus für benachteiligte Altbewerber/innen und andere Förderprogramme zu informieren und sie zu einer stärkeren Nutzung dieser Unterstützungsmaßnahmen zu motivieren. Ausbildungsbegleitende Hilfen (sozialpädagogische Begleitung, externes Ausbildungsmanagement) sind ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Ein besonderer Schwerpunkt der Kampagne soll auf Kleine und Mittlere Unternehmen, die Einwerbung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund (auch in Migranten-Unternehmen) sowie auf die Einstellung von jungen Frauen in klassischen Männerberufen gelegt werden, um das Berufswahlspektrum von Frauen und damit die Fachkräftebasis gerade im technischen Bereich zu erweitern.
- ▶ **Qualität der Ausbildung sichern – Ausbildereignungsverordnung fortentwickeln:** Wir wollen die Ausbildereignungsverordnung modernisieren, um sie zu einem effektiven Qualitätssicherungsinstrument im Sinne eines Gütesiegels für die Wirtschaft fortzuentwickeln, ohne dabei bürokratische Hürden für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen in den Betrieben aufzubauen. Die Regelungen zum Nachweis der erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Ausbildereignung sollten flexibilisiert werden. Wer bisher auch ohne Ausbildereignungsprüfung erfolgreich ausgebildet hat, sollte das auch weiterhin dürfen.
- ▶ **Ausbildungskosten senken – Gebühren der Kammerprüfung abschaffen:** Die Gebühren zur Kammerprüfung stellen eine finanzielle Belastung für die ausbildenden Betriebe dar. Wir werden daher deren Abschaffung prüfen.
- ▶ **Praxisnähe und Akzeptanz neuer Ausbildungsberufe sicherstellen – Schlichtergremien für die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen einrichten:** Das Konsensprinzip bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen gewährleistet die umfassende Nutzung der

Expertise aller Beteiligten sowie die Qualität, Akzeptanz, Arbeitsmarkt- und Praxisnähe der beruflichen Ausbildung. Um das Konsensprinzip zu stärken, schlagen wir vor, Schlichtergremien einzurichten, die im Falle von Konflikten etwa zwischen den Sozialparteien vermitteln und Einvernehmen herstellen sollen.

- ▶ **Brücken in Ausbildung stärken – Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) weiterentwickeln:** Die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) hat sich als erfolgversprechende Brücke in Ausbildung erwiesen. Rund 75 Prozent der teilnehmenden jungen Menschen münden anschließend in Ausbildung ein, knapp 90 Prozent davon in betriebliche Ausbildung. Die Begleitforschung zeigt, dass sich die Chancen für einen Übergang in Ausbildung deutlich erhöhen, wenn die Jugendlichen parallel die Berufsschule besuchen und am Ende ein betriebliches Zeugnis und ein Kammerzertifikat ausgestellt bekommen. Allerdings besuchen weniger als die Hälfte der EQJ-Praktikanten eine Berufsschule. Knapp 48 Prozent erhalten weder ein Zeugnis noch ein Zertifikat. Hier sollten geeignete Maßnahmen, etwa tarifvertragliche Vereinbarungen, ergriffen werden, um die Chancen der EQJ-Praktikanten weiter zu verbessern.
- ▶ **Fachkräftepotenziale durch erfolgreiche Integrationspolitik ausschöpfen – Maßnahmenpaket für Migrantinnen und Migranten schnüren (Initiative „MigrationPlus“):** Migrantinnen und Migranten haben auf dem Ausbildungsmarkt deutlich schlechtere Chancen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Um die Ausbildungschancen junger Migranten zu stärken, wollen wir ein Integrationspaket schnüren, das folgende Maßnahmen umfassen könnte: Erhöhung des Anteils an Berufsberatern der BA mit eigenem Migrationshintergrund, Fort- und Weiterbildung des Beratungspersonals hinsichtlich interkultureller Kompetenzen, Qualifizierungsangebote für betriebliches Ausbildungspersonal zur spezifischen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, Sprachförderung für Auszubildende, Nutzung des Ausbildungsbonus für förderungsbedürftige Altbewerber und des neuen Instruments der Berufseinstiegsbegleitung zur individuellen Übergangsbegleitung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund (Ausbildungspatenschaften), idealerweise in lokalen Bündnissen aus Wirtschaft, Schulen und Migrationsverbänden, Einwerben von Ausbildungsplätzen für Migrantinnen und Migranten (auch bei Unternehmern mit Migrationshintergrund) im Rahmen der geplanten Ausbildungskampagne.

#### **b) Mittel- und längerfristige Maßnahmen**

- ▶ **Duales System am Fachkräftebedarf ausrichten – Modernisierung der Ausbildungsberufe vorantreiben:** Die von uns vorgeschlagene Neuordnung der Ausbildungsberufe im Sinne einer bedarfsorientierten Konsolidierung und Zusammenführung zu Berufsfamilien lässt sich nur in einem mittelfristigen Zeithorizont umsetzen. Es gilt, diesen Modernisierungsprozess nachhaltig und konsequent voranzutreiben, um das duale System zukunftsfest zu machen und am künftigen Fachkräftebedarf auszurichten.
- ▶ **Ausbildungschancen für alle verbessern – Reform der Ausbildungs- und Benachteiligtenförderung anpacken, Förderstrukturen wirksamer gestalten:** Wir wollen das Übergangssystem reformieren und eine kohärente und wirksame Beratungs-, Vermittlungs- und Förderstruktur im Sinne eines durchgängigen Beratungs- und Begleitsystems etablieren. Auf der Grundlage einer umfassenden Bestandsaufnahme und Evaluation sollten die Maßnahmen gebündelt, vernetzt und neu ausgerichtet werden. Dabei sollte zum einen früher angesetzt und die Berufsorientierung an den Schulen weiter intensiviert werden. Zum anderen sollte der Lernort Betrieb in der Benachteiligtenförderung gestärkt werden, ohne am hohen Niveau der Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze Abstriche zu machen. Berufsorientierung, Berufsberatung, Ausbildungsförderung und –vermittlung sollten zu einem Dienstleistungsangebot „aus einer Hand“ weiterentwickelt werden. Schnittstellenprobleme müssen behoben werden. Die „Handlungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung benachteiligter junger Menschen“, die der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im Dezember 2007 beschlossen hat, können bei der Umsetzung eine wichtige Orientierung darstellen. „Anzustreben ist eine grundlegende Reform, die eine horizontale

und vertikale Kooperation aller in Betracht kommenden Ministerien und Dienststellen auf allen Ebenen (Bund, Länder, und Kommunen) einschließt“ (BiBB-Hauptausschuss).

- ▶ **Ausbildungskapazitäten stärken – Ausbildungspakt weiterentwickeln, Selbstverpflichtungen erhöhen, weitere Partner einbeziehen:** Der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ (Ausbildungspakt) hat eine neue Dynamik am Ausbildungsmarkt angestoßen, die verstetigt und weiter verstärkt werden muss. Der Pakt muss einen noch effektiveren Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Deutschland leisten. Wir wollen den Pakt daher über das Jahr 2010 hinaus verlängern und dabei noch einmal deutlich weiterentwickeln. Als Eckpunkte einer solchen Weiterentwicklung schlagen wir vor: Quantitative Erhöhung der Selbstverpflichtungen, Vereinbarungen zur Schaffung „zusätzlicher“ statt „neuer“ Ausbildungsplätze, qualitative Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen zu nach Branchen und Zielgruppen (Migranten, Altbewerber etc.) differenzierten Selbstverpflichtungen, Einbeziehung der Länder und Gewerkschaften, Vereinbarungen über solidarische Finanzierungsinstrumente (z.B. Branchenfonds).
- ▶ **Alle Akteure an einen Tisch bringen – Ausbildungsgipfel von Bund, Ländern, Kommunen, Kammern und Sozialpartnern einberufen:** Um die Reformen im Berufsbildungs- und im Übergangssystem sowie die Weiterentwicklung des Ausbildungspaktes auf den Weg zu bringen, schlagen wir vor, alle relevanten Akteure im Rahmen eines Ausbildungsgipfels an einen Tisch zu bringen. Von einem solchen Gipfel könnte ein wichtiger Impuls für die Neustrukturierung der Ausbildungsberufe ausgehen. Ziel wäre außerdem, zu konkreten Vereinbarungen für einen Ausbildungspakt III sowie zur besseren Verzahnung der Förderinstrumente zu kommen. Schließlich sollte die bei der letzten Berufsbildungsreform geschaffene Möglichkeit der Zulassung von Absolventen vollzeitschulischer Ausbildung zur Kammerprüfung gemäß § 43 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) endlich flächendeckend umgesetzt werden.
- ▶ **Unterstützung für benachteiligte Jugendliche verstärken – Berufseinstiegsbegleitung erweitern und verstetigen:** Wir wollen das neue Instrument der Berufseinstiegsbegleitung zur individuellen Unterstützung junger Menschen beim Übergang von der Schule in Ausbildung erweitern und über die geplante Laufzeit hinaus verstetigen. Mit der Maßnahme sollen Jugendliche gezielt und frühzeitig unterstützt werden, die voraussichtlich Schwierigkeiten haben, den Abschluss der allgemein bildenden Schule zu erreichen und den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu bewältigen. Vorbild sind die vielen erfolgreichen Ausbildungspatenschaftsprojekte von Verbänden, Vereinen, Kirchen, Gewerkschaften und anderen Organisationen. Die entsprechenden lokalen Initiativen sollten außerdem überregional vernetzt werden, auch um erfolgreiche Beispiele als „Best Practice“-Modelle in anderen Regionen bekannt zu machen (vgl. etwa die Initiative „Hauptschülern eine Chance geben“ in der Region Heilbronn). Jugendliche mit Migrationshintergrund sollten einen besonderen Schwerpunkt der Förderung darstellen.
- ▶ **Neue Qualifizierungswege eröffnen – „Berufsabitur“ prüfen:** Ein Vorschlag, der in der aktuellen bildungspolitischen Debatte immer wieder vorgebracht wird, ist die Einführung eines „Berufsabiturs“ als zweiter (fakultativer) Regelabschluss für die Berufsbildung (ähnlich wie in Österreich und der Schweiz). Regelabschluss meint, dass nach diesem Vorschlag jeder Auszubildende die Chance erhalten soll, eine Hochschulzugangsberechtigung – ggf. fach- oder berufsfeldgebunden – zu erwerben. Dieser Vorschlag sollte ernsthaft geprüft werden, da er die dringend notwendige Stärkung der Durchlässigkeit und der Bildungsmobilität im Übergang zur Hochschule verbessern helfen könnte.

### 3. Hochschulpolitik

#### **Ziele**

- Wir wollen die Potenziale der Hochschulen zur Sicherung des steigenden Bedarfs an hochqualifizierten Fachkräften ausbauen. Dazu müssen die Studienkapazitäten insgesamt deutlich erweitert werden. Wir wollen die Studierendenquote auf über 40 Prozent eines Jahrgangs erhöhen, die Abbrecherquoten senken und damit einen insgesamt höheren Akademikeranteil bei den Fachkräften in Deutschland erzielen.
- Wir wollen die Qualität der akademischen Ausbildung an den Fachhochschulen und Universitäten sichern und weiter verbessern. Die weitere qualitätsorientierte und bedarfsgerechte Modernisierung der Studiengänge ist ebenso unverzichtbar wie die Stärkung exzellenter Lehre und die Verbesserung der Betreuungsrelation. Außerdem wollen wir die Durchlässigkeit und Vernetzung zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung verbessern und die Hochschulen für Lebenslanges Lernen öffnen.
- Wir wollen jedem und jeder Studierwilligen die Chance auf eine akademische Ausbildung sichern. Gerade auch beim Hochschulzugang bleibt für uns die Verbesserung der Chancengleichheit für junge Menschen aus sozial benachteiligten oder bildungsfernen Umfeldern oberstes Ziel und ein substanzieller Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots.

#### **a) Kurzfristige Maßnahmen**

- ▶ **Studienkapazitäten ausbauen und Qualität der Lehre sichern – Hochschulpakt II zu einem Pakt für die Studierenden machen, 200.000 zusätzliche Studienplätze schaffen:** Die Fortsetzung des erfolgreichen Hochschulpaktes von Bund und Ländern muss einen wesentlichen Beitrag zum Ausbau der Studienkapazitäten und zur Verbesserung der Lehre leisten. Wir wollen einen Hochschulpakt II daher klar auf die Förderung von Studium und Lehre ausrichten. Im Mittelpunkt müssen konkrete Maßnahmen von Bund und Ländern zum Ausbau der Studienkapazitäten stehen. Bundesweit wollen wir mindestens 200.000 zusätzliche Studienplätze bis 2015 erreichen. Einen zweiten Schwerpunkt muss die qualitative Verbesserung der Lehre bilden. Durch Einführung neuer, lehrbezogener und pädagogisch-didaktisch qualifizierter Personalkategorien können die Rahmenbedingungen der Lehre nachhaltig verbessert werden. Das Erfolgsmodell Juniorprofessur wollen wir durch ein entsprechendes Förderprogramm stärken. Die Frauenförderung muss in einem weiterentwickelten Hochschulpakt ebenfalls einen besonderen Schwerpunkt bilden. Außerdem wollen wir eine Initiative „Gute Lehre für alle“ starten und Maßnahmen zur Förderung exzellenter und methodisch-didaktisch innovativer Hochschullehre (analog zur Exzellenzinitiative) ergreifen. Dazu kann auch die Einrichtung Hochschuldidaktischer Zentren dienen. Schließlich sollten im Hochschulpakt II Vereinbarungen zum Ausbau der Studienberatung sowie zur Verbesserung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte verankert werden.
- ▶ **Transparenz, Qualität und Mobilität im Studium sichern – Bundeshochschulgesetz verabschieden, Hochschulzulassung und -abschlüsse einheitlich regeln:** Um die bestehenden und neu zu schaffenden Studienkapazitäten transparent, effizient und bundesweit einheitlich zu nutzen, wollen wir die neuen Bundeskompetenzen in Art. 74 Abs. 1 Nr. 33 GG wahrnehmen und ein Bundeshochschulgesetz zur Regelung der Hochschulzulassung und -abschlüsse verabschieden. Mit gesetzlichen Regelungen zur Hochschulzulassung wollen wir auch die Chancen für beruflich Qualifizierte verbessern (etwa durch Quotenregelungen), die Hochschulen offen halten und einen negativen Wettbewerb der Länder um die „billigsten Studienplätze“ verhindern. Wir halten ein zentral koordiniertes Bewerbungsmanagement unter verbindlicher Einbeziehung der Hochschulen für notwendig. Durch die bundeseinheitliche Festlegung von Mindestanforderungen an Hochschulab-

schlüsse wollen wir außerdem national wie international die Qualität der Abschlüsse, die Mobilität der Absolventinnen und Absolventen sowie deren Beschäftigungsfähigkeit gewährleisten. Außerdem wollen wir die Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse vereinfachen, da auch dies erhebliche Fachkräftepotenziale eröffnen kann.

- ▶ **Durchlässigkeit für beruflich Qualifizierte erhöhen – Hochschulzugang bundeseinheitlich regeln, finanzielle Anreize für Hochschulen und potenzielle Studierende schaffen:** Die Ausweitung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte stellt einen wichtigen Ansatz zur Erhöhung des Fachkräftepotenzials gerade in naturwissenschaftlich-technischen Fächern dar. Eine bundeseinheitliche Regelung zur Ausweitung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Fachkräfte ist überfällig. Die teilweise stark voneinander abweichenden Länderregelungen stellen eine Qualifizierungsbarriere ersten Ranges dar, die eine Nutzung der akademischen Fachkräftepotenziale aus dem Bereich der beruflichen Bildung systematisch behindert. Daher wollen wir öffnende und bundeseinheitliche Zugangsregelungen im Hochschulpakt oder beim Qualifizierungsgipfel vereinbaren und die Zulassung bundesgesetzlich regeln. Probleme bestehen außerdem bei der mangelnden Zielgruppenorientierung der akademischen Ausbildungsangebote und den verbesserungswürdigen finanziellen Fördermöglichkeiten für diese Studierendengruppe. Ein umfassendes Konzept für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter sollte daher auch konkrete finanzielle Anreize enthalten – und zwar sowohl für die Fachkräfte, den Ausbildungsgang zu ergreifen, als auch für die Hochschulen, diese Zielgruppe stärker in den Blick zu nehmen und entsprechende zielgruppenspezifische (Teilzeit-)Studienangebote einzurichten. Ziel sollte es sein, mit diesen Maßnahmen die Zahl der Studierenden ohne Abitur bis 2015 mindestens auf 30.000 zu verdreifachen.
- ▶ **Innovative Studienformen fördern – „duales Studium“ ausbauen:** Wir wollen die zukunftsweisende Studienform des „dualen Studiums“ als fachkräfteorientierte Ergänzung des Studienangebots ausbauen und rechtsfest absichern. Gemeinsam mit den Ländern müssen bestehende Hindernisse in den rechtlichen Rahmenbedingungen abgebaut, den Hochschulen Anreize zum Angebot entsprechender kombinierter Ausbildungsangebote gegeben und angemessene Finanzierungsmodelle für die Ausbildungsteilnehmer geschaffen werden.
- ▶ **Informationsdefizite verringern – Studienberatung ausbauen und Informationskampagne starten:** Der qualifizierten und kontinuierlichen Studienberatung sowie der zeitnahen und gezielten Information der Schülerinnen und Schüler wie der Studierenden kommt gerade in Zeiten ständiger und umfassender Studienreformen eine hohe Bedeutung zu. Daher schlagen wir eine breit angelegte Informationskampagne vor, um sowohl das Interesse für ein Studium früh zu wecken und bedarfsorientiert zu steuern als auch die Studienmotivation zu erhalten. Der Ausbau einer professionellen und zielorientierten Studienberatung und -begleitung kann einen wichtigen Beitrag zur Senkung der Studienabbrecherquote und damit zur mittelfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots leisten.

#### **b) Mittel- und längerfristige Maßnahmen**

- ▶ **Ausbildungsförderung auf neue Bildungsbiographien umstellen – BAföG strukturell modernisieren, berufsbegleitendes Studium fördern, Schüler-BAföG einführen:** Das BAföG ist und bleibt das zentrale Instrument der Studienfinanzierung für Studierende aus finanzschwachen Elternhäusern. Es ist mittelfristig aber nicht hinreichend auf die Vielfalt der neuen Bildungswege und Ausbildungsgänge vorbereitet. Nach der erfolgreichen Erhöhung und Ausweitung des BAföG in dieser Legislaturperiode muss in der kommenden eine grundlegende Reform auf der Tagesordnung stehen. Dazu gehört eine bessere und aufeinander abgestimmte Abgrenzung zwischen den Instrumenten BAföG und Meister-BAföG, deren optimierte Verzahnung mit anderen familien- und bildungspolitischen Leistungen, die Vereinheitlichung der Fördervoraussetzungen für alle Fachhochschulabsolventen, die Aufnahme der Teilzeitstudienförderung für berufsbegleitende Studiengänge, die Ausweitung der Förderung auf nicht-konsequente Master-Studiengänge und die Anhebung der Altersgrenze auf 35 Jahre für Master-Studierende nach einer Berufsphase. Außerdem schlagen

wir die Wiedereinführung eines echten Schüler-BAföG ab Klasse 11 vor, um die Chancengleichheit in der schulischen Bildung zu verbessern und die Abiturquoten zu erhöhen.

- ▶ **Unterfinanzierung der Hochschulen beenden – Studierendenbezogenen Hochschulfinanzausgleich einführen:** Die Ursache für die nach wie vor kritische Lehrsituation ist und bleibt die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen. Mittelfristig ist daher die Hochschulfinanzierung auf ein Anreizsystem umzustellen, das auf die konkrete Ausbildungsleistung der einzelnen Länder bezogen ist. Wir schlagen einen Hochschulfinanzausgleich zwischen den Ländern vor, der sich an der Zahl der tatsächlich aufgenommenen Studierenden orientiert (Stichwort „Geld folgt Studierenden“). Erst durch ein solches „Vorteilsausgleichssystem“ stellt sich die Vorhaltung von Studienkapazitäten nicht mehr als haushalterische Belastung dar. Stattdessen entstünde ein „positiver“ Wettbewerb der Länder um Studienwillige, der im Wesentlichen über die Qualität der angebotenen Studiengänge und die Studienbedingungen vor Ort entschieden würde. Der Bund sollte in einem solchen Anreizsystem ergänzend die Kosten für die internationalen Studierenden übernehmen. Studiengebühren auf das Erststudium lehnen wir ab. Sie sind Hürden für den notwendigen gleichen Zugang zu einem qualifizierten Studium.

#### 4. Weiterbildungspolitik

##### Ziele

- Wir wollen die Weiterbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen über die gesamte Erwerbsbiographie sichern. Wir wollen, dass alle Menschen die Möglichkeit haben und nutzen, Qualifikationen und Kompetenzen durch lebenslanges Lernen und Weiterbildung zu erhalten, zu erneuern und auszubauen. Dafür wollen wir den Weiterbildungsbereich systematisch zur 4. Säule unseres Bildungssystems ausbauen. Unser Ziel ist es, die Beteiligung an der formalisierten Weiterbildung bis 2015 auf 60 Prozent zu erhöhen (2007: 43 Prozent).
- Wir wollen den Menschen zweite und dritte Chancen eröffnen und die Möglichkeiten zur nachholenden Qualifizierung verbessern und ausbauen. Das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen gewinnt sowohl für die Arbeitsmarkt- und Lebenschancen jedes und jeder einzelnen als auch für die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland zunehmend an Bedeutung.
- Wir wollen die Weiterbildungsbeteiligung von geringqualifizierten, bildungsfernen und benachteiligten Gruppen steigern und das Bildungsgefälle in der Weiterbildung durchbrechen. Eine höhere Teilnahme von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Personen mit Migrationshintergrund oder Arbeiterinnen und Arbeitern an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen kann einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots leisten. Daher wollen wir die Beteiligung von Geringqualifizierten an formalisierten Weiterbildungsmaßnahmen bis 2015 auf 55 Prozent steigern (2007: 28 Prozent).
- Wir wollen die Weiterbildungspolitik an einem gerechten Finanzierungsmix aus öffentlichen, betrieblichen und individuellen Finanzierungsanteilen ausrichten. Dabei gilt für uns folgende Regel: Je höher der betriebliche Nutzen, desto höher die finanzielle Beteiligung der Betriebe und Unternehmen. Je höher der persönliche Gewinn und das persönliche Bildungsniveau, desto höher die Selbstbeteiligung des Individuums. Je niedriger das schon vorhandene Bildungs- und Qualifikationsniveau und je höher die Benachteiligung, desto mehr Unterstützung vom Staat (Bund, Länder, Kommunen) als Korrektiv für mehr Chancengleichheit auch im Weiterbildungsbereich.

## a) **Kurzfristige Maßnahmen**

- ▶ **Zweite Chancen schaffen – Rechtsanspruch auf Nachholen eines Hauptschulabschlusses einführen:** Die steigenden Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft führen zu einem kontinuierlich sinkenden Bedarf an unqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Teilhabechancen von Menschen ohne Bildungsabschluss werden sich weiter dramatisch verschlechtern. Daher müssen zweite und dritte Chancen zur nachholenden Qualifizierung geschaffen werden. Als ersten Schritt wollen wir bereits kurzfristig einen Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses durchsetzen.
- ▶ **Beruflichen Aufstieg stärker fördern – Meister-BAföG ausbauen und erweitern:** Der Rückgang der Förderfälle in der Aufstiegsfortbildung im Jahr 2007 ist angesichts des drohenden Fachkräftemangels ein ernstes Alarmsignal. Dieser Fehlentwicklung muss entschieden entgegen gewirkt werden. Daher wollen wir das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG“) noch in diesem Jahr novellieren. Dabei wollen wir unter anderem die förderfähigen Fortbildungen erweitern (Altenpflege, Erzieherinnen und Erzieher), Förderleistungen verbessern und Förderlücken schließen (u.a. Erhöhung des Zuschussanteils für den Unterhalt, Einbeziehung der Prüfungsphase in die Unterhaltsförderung, Belohnung erfolgreicher Fortbildungsabschlüsse), die Familienförderung ausbauen (u.a. Erhöhung des Kinderzuschlags beim Unterhaltsbeitrag) sowie die Förderung von Migrantinnen und Migranten ausweiten. Wir wollen die Zahl der Geförderten bereits mittelfristig um mindestens 50 Prozent steigern.
- ▶ **Zielmarken für eine Weiterbildung mit System setzen – Weiterbildungspakt und Aktionsplan Weiterbildung auf den Weg bringen:** Eine konzertierte Weiterbildungspolitik mit System setzt ein auf allen Ebenen und mit den Beteiligten entwickeltes Gesamtkonzept voraus. Ein solches Konzept muss in enger Abstimmung zwischen Bund, Ländern, Gemeinden, Sozialpartnern und Weiterbildungsträgern gemeinsam entwickelt und in Form eines „Weiterbildungspaktes“ konkretisiert und vereinbart werden. Dieser Pakt sollte neben der Klärung der Zuständigkeiten und einer besseren Verzahnung der Einzelmaßnahmen vor allem auch überprüfbare Zielmarken enthalten. Wir wollen, dass sich alle Beteiligten zu dem gemeinsamen Ziel bekennen, bis 2015 die Weiterbildungsbeteiligung der Fachkräfte auf 60 Prozent (2007: 43 Prozent) und die Beteiligung von Geringqualifizierten auf mindestens 55 Prozent zu erhöhen (2007: 28 Prozent). Außerdem unterstützen wir die Tarifpartner, insolvenzfeste Lernzeitkonten in Verbindung mit einer Qualifizierungs- und Personalentwicklungsplanung und festen Weiterbildungsansprüchen einzuführen und auszubauen. Die Bundesregierung fordern wir auf, die Maßnahmen zur Umsetzung des Paktes in Form eines „Aktionsplans Weiterbildung 2015“ im Detail auszugestalten und Schritt für Schritt umzusetzen.
- ▶ **Rahmenbedingungen für Beschäftigte verbessern – Lernzeitkonten gesetzlich absichern:** Weiterbildung braucht Zeit. Wir ermuntern die Sozialpartner, die Einrichtung von Lernzeitkonten zu vereinbaren, auf denen Beschäftigte Überstunden und Urlaubstage langfristig sammeln können. Zur Absicherung dieser Konten im Insolvenz- bzw. Kündigungsfall sollten bereits kurzfristig gesetzliche Vorkehrungen getroffen werden.
- ▶ **Informationsdefizite gezielt verringern – Weiterbildungskampagne starten:** Trotz der zunehmenden gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des lebenslangen Lernens und der Fort- und Weiterbildung sind das nötige Bewusstsein und der konkrete Informationsstand in Gesellschaft und Wirtschaft noch nicht zufrieden stellend ausgeprägt. Wir schlagen daher eine bundesweite Weiterbildungskampagne vor, um diesen Defiziten entgegen zu wirken und die Menschen wie die Unternehmen für die wachsende Bedeutung des lebenslangen Lernens stärker zu sensibilisieren. Im Fokus der Kampagne sollten Betriebsräte und Personalverantwortliche in den Unternehmen stehen, wobei ein besonderer Fokus auf kleinere und mittlere Unternehmen gerichtet werden sollte. Ein Schwerpunkt der Informationsarbeit sollte auf dem Werben für die konkreten Fördermöglichkeiten der BA liegen.

- ▶ **Unternehmerische Weiterbildungsbeteiligung stärken – Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gezielt unterstützen:** Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben ist Weiterbildung häufig ein Fremdwort. Daher sollten KMU im Weiterbildungsbereich besonders unterstützt werden. Als „best practice“-Beispiel kann etwa die "Agentur Q" zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg dienen, die zur Begleitung und Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung der Qualifizierung eingerichtet wurde. Neben Beratungs- und Informationstätigkeiten entwickelt die „Agentur Q“ auch Modelle zur betrieblichen Weiterqualifizierung. Ein weiteres Beispiel ist der „Bildungsscheck NRW“, mit dem die Weiterbildungsbeteiligung von Fachkräften in Unternehmen mit maximal 250 Beschäftigten gefördert wird.
- ▶ **Solidarische Förderstrukturen ausbauen und besser verzahnen – Bundesagentur auf Weiterbildung ausrichten, präventive Weiterbildungsförderung stärken:** Die Bundesagentur für Arbeit muss als ein zentraler Akteur stärker auf die nachfrage- und bedarfsgerechte Beratung und Förderung gerade auch von präventiven Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgerichtet werden. Dazu müssen erstens hinreichende Mittelansätze für die Weiterbildungsförderung gewährleistet und die Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung gestärkt werden – insbesondere auch für Ältere, Migrantinnen und Migranten, Frauen sowie für alleinerziehende Mütter und Väter. Zweitens ist die derzeit in § 128 (1) Nr. 8 und (2) Satz 3 SGB III normierte Minderung der Anspruchsdauer auf ALG I bei Teilnahme an SGB III-Weiterbildungsmaßnahmen für diese Ziele kontraproduktiv. Sie sollte überprüft und ggf. abgeschafft werden. Drittens sollten sich gerade unter dem präventiven Aspekt Nichtleistungsempfängerinnen und -empfänger noch stärker an geförderten Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen können. Entsprechende Bemühungen der BA unterstützen wir nachdrücklich. Viertens sollte eine flankierende Informations- und Werbekampagne für das BA-Förderangebot durchgeführt werden. Schließlich sollte bei der BA ein Weiterbildungsmonitoring etabliert werden. Die Finanzierung dieser Aufgaben der BA muss Vorrang vor weiteren Beitragssenkungen haben.
- ▶ **Qualität im Bildungssektor verbessern – qualitätsorientierte Vergabe sichern, Mindestlöhne durchsetzen:** Nach der teilweise gelungenen, teilweise strukturschwächenden Konsolidierung des Bildungssektors in den vergangenen Jahren sollte die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Träger der Fort- und Weiterbildung noch stärker für qualitative Kriterien geöffnet werden. Dazu kann neben der Einhaltung von angemessenen Mindeststandards hinsichtlich der Entlohnung und Qualifizierung des Personals vor allem auch die Berücksichtigung längerfristiger Erfahrungen des Bewerbers am Markt gehören. Kosteneffizienz bemisst sich gerade in der Weiterbildung auch an dem notwendigen Qualitätsstandard für effektive Maßnahmen. Daher befürworten wir auch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Branchentarifvertrags Weiterbildung von Verdi, GEW und dem Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB). Da von diesem Tarifvertrag nur das Branchensegment „Förderung von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen“ erfasst ist, kann dies aber nur der erste Schritt hin zu einem flächendeckenden Mindestlohn für die gesamte Bildungsbranche sein.
- ▶ **Weiterbildung an den Hochschulen stärken – zielgruppenorientierte Angebote öffentlich fördern:** Die Weiterbildungspotenziale der deutschen Hochschulen werden bei weitem noch nicht hinreichend genutzt. Wir richten daher den Appell an die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sich im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung von Fach- und Führungskräften sowie der Weiterqualifizierung von Arbeitslosen mit Hochschulabschluss stärker zu engagieren und die Beschleunigung von Innovationsprozessen aus Forschung und Entwicklung durch begleitende Weiterbildung stärker zu fördern. Bund und Länder sollten hierzu ein gemeinsames Anreizsystem schaffen, das fachlich und didaktisch zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote der Hochschulen auch in Teilzeitform direkt fördert.
- ▶ **Datengrundlagen für politisches Handeln verbessern – Weiterbildungsforschung verstärken:** Ergebnisse der Bildungsforschung stellen eine wichtige Orientierung für politische Problembewertungen und Lösungsansätze dar. Deswegen wollen wir die Weiterbildungsforschung stärken und ausweiten. Wir schlagen vor, das Thema Weiterbildung und

Lebenslanges Lernen zu einem Schwerpunkt des Nationalen Bildungsberichts 2010 zu machen.

**b) Mittel- und längerfristige Maßnahmen**

- ▶ **Anreize für Weiterbildung erhöhen – Weiterbildungsprämie steigern und ausbauen:** Die Große Koalition hat mit dem Konzept der Weiterbildungsprämie ein überfälliges allgemeines Förderinstrument für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf den Weg gebracht. Mittelfristig sollte dieser erfolversprechende Ansatz der Weiterbildungsförderung weiter ausgebaut und auch zur Finanzierung längerer und höher qualifizierender Weiterbildungen nutzbar gemacht werden. Hierzu schlagen wir vor, die vorgesehene Zuschusshöhe von maximal 154 Euro pro Maßnahme in einem zweiten Schritt auf mindestens 300 Euro zu erhöhen. Die Kofinanzierung des Eigenanteils aus anderen Bundes- oder Landesprogrammen sollte erlaubt, Doppelförderung also nicht ausgeschlossen werden. Außerdem ist das Instrument nach einer Pilotphase im ordentlichen Bundeshaushalt abzusichern und mittelfristig als Standardangebot in der Weiterbildungsförderung zu verstetigen.
- ▶ **Anspruch auf Weiterbildung durchsetzen – Erwachsenenbildungsfördergesetz verabschieden, Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Alphabetisierung einführen, zweite Chancen für alle schaffen:** Mittelfristig streben wir die Einführung eines Erwachsenenbildungsfördergesetzes (EBifG) an, in dem v.a. Finanzierungsfragen, Rechtsansprüche sowie arbeitsrechtliche Aspekte für den Weiterbildungsbereich geregelt werden. Dabei sollen Rechtsansprüche auf Weiterbildung und auf nachholende Qualifizierung – d.h. auf einen Alphabetisierungskurs sowie auf das Nachholen eines Schul- und Berufsabschlusses – verankert werden. Außerdem wollen wir angemessene Urlaubs-, Freistellungs- und Rückkehrrechte für die Beschäftigten gesetzlich absichern. Zu regeln wären außerdem Fragen der Zertifizierung von Maßnahmen und der Qualitätssicherung. Das Gesetz sollte klare und transparente Regelungen für einen systematischen, sinnvollen und gerechten Finanzierungsmix öffentlicher, betrieblicher und individueller Mittel enthalten. Dabei ist es sinnvoll, in das Gesetz auch die Regelungen zur Förderung der beruflichen und akademischen Aufstiegsfortbildung aufzunehmen.
- ▶ **Solidarische Weiterbildungsförderung fortentwickeln – Arbeitsversicherung einführen und mit Qualifizierung verbinden:** Wir wollen den von der SPD geforderten Umbau der Arbeitslosenversicherung zu einer echten Arbeitsversicherung zum Ausbau der Förderung präventiver Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen. Dazu gehört insbesondere, dass nicht nur der Versicherungsfall Arbeitslosigkeit abgesichert wird. Vielmehr sollen bereits vorsorgend Arbeitslosigkeit vermieden, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die gesamte Erwerbsbiographie erhalten und Übergänge zwischen Phasen abhängiger Beschäftigung, Weiterbildung, selbständiger Tätigkeit, Familienzeiten etc. abgesichert werden.
- ▶ **Finanzierungsmöglichkeiten gezielt erweitern – Einrichtung eines Nationalen Weiterbildungsfonds prüfen:** Wir wollen die Einführung eines Nationalen Weiterbildungsfonds prüfen, der die Tarifpolitik dabei unterstützt, Weiterbildungsmaßnahmen stärker zu berücksichtigen. Aus dem Fonds können tarifliche Vereinbarungen – bei Vorliegen klarer Kriterien – mitfinanziert werden. Denkbar wäre, Branchen oder Unternehmen gestuft nach ihrer Ausbildungsleistung bzw. nach ihrer Fort- und Weiterbildungsintensität heranzuziehen. Eine solche Fondslösung würde verhindern, dass Betriebe, die in Fortbildungen investieren, benachteiligt sind. Um die Beschäftigung zu verstetigen und Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen, sollte der Weiterbildungsfonds insbesondere auch für die Zeitarbeitsbranche genutzt werden, die ihrerseits eingeladen wird, eigene Finanzierungsbeiträge zu leisten.

## 5. Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

### Ziele

- Wir wollen die Motivation und Leistungsbereitschaft des gut ausgebildeten Fachkräftenachwuchses durch gute Chancen und faire Bedingungen für Berufsanfängerinnen und -anfänger bestärken. Junge Nachwuchskräfte brauchen einen guten Einstieg ins Berufsleben. Praktika müssen nach dem Studium oder einer abgeschlossenen Ausbildung die Ausnahme bleiben.
- Wir wollen brachliegende Potenziale bei weiblichen Fachkräften aktivieren und die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich erhöhen. Unser Ziel bleibt, Frauen und Männern gleichermaßen die Entscheidung für eine Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Der grundrechtlich verbürgte gleichberechtigte Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt muss endlich Realität werden – zu gleichen Bedingungen, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, in jeder Lebensphase.
- Wir wollen die Potenziale älterer Fachkräfte nutzen und die Erwerbsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen. Sie können mit ihrer Berufs- und Lebenserfahrung einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis leisten.
- Wir wollen die Potenziale der Fachkräfte mit Migrationshintergrund nutzen und die Erwerbsbeteiligung der Migrantinnen und Migranten deutlich erhöhen. Wer legal im Land ist, muss auch gleiche Bildungs- und Beschäftigungschancen haben.

- ▶ **Startbedingungen für den Fachkräftenachwuchs verbessern – Maßnahmen gegen Missbrauch bei Praktika und Berufseinstieg ergreifen:** Wir wollen die Rahmenbedingungen für Praktikanten verbessern und Missbrauch beim Berufseinstieg verhindern. Dazu gehören schriftliche Verträge für alle Praktika- und vergleichbare Berufseinstiegsverhältnisse, eine angemessene Vergütung für alle Praktikanten und eine klare gesetzliche Abgrenzung zwischen Praktika und Arbeitsverhältnissen. In Anlehnung an die Rechtsprechung muss klar gestellt werden, dass Personen, mit denen formal ein Praktikum vereinbart wird, Arbeitnehmer sind, wenn sie tatsächlich echte Arbeitsleistungen erbringen. Praktikanten, die als normale Arbeitskräfte eingesetzt werden, soll die Durchsetzung ihres Vergütungsanspruches erleichtert werden. Arbeitgeber, die einen Praktikanten nicht zu Lernzwecken beschäftigen sollen sich in Zukunft nicht mehr auf Ausschlussfristen bei Missbrauch berufen können. Für uns gilt der Grundsatz: Gleiche Leistung - gleicher Lohn.
- ▶ **Frauen fördern – Wiedereinstiegschancen von Berufsrückkehrerinnen verbessern:** Wir wollen die Wiedereinstiegschancen von Berufsrückkehrerinnen durch eine intensivere Nutzung der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung und der Übernahme von Weiterbildungskosten verbessern. Dies gilt ausdrücklich auch für die aktive Arbeitsförderung von Nichtleistungsempfängerinnen und -empfängern. Auch während der Elternpause brauchen Frauen und Männer die Möglichkeit, an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Sicherstellung hinreichender Mittel zur aktiven Arbeitsförderung haben für uns Priorität vor weiteren Beitragssenkungen zur Arbeitslosenversicherung. Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss immer auch Vereinbarkeit mit der Beteiligung an Weiterbildung bedeuten.
- ▶ **Bedingungen für ältere Fachkräfte verbessern – gleitende Übergänge in den Ruhestand flexibilisieren:** Wir brauchen vielfältige Arbeitszeitmodelle, die den individuellen Bedürfnissen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und den Betrieben andererseits gerecht werden. Tarifpartner und Betriebsparteien benötigen breite Gestaltungsspielräume für möglichst flexible Übergangsmodelle. Die bisherigen Regelungen des Altersteilzeitgesetzes werden nicht ausreichend genutzt. Stattdessen dominiert allein das starre Blockmodell die betriebliche Praxis. Mittelfristig sind verschiedene rentenrechtliche Maßnahmen erforderlich, damit eine größtmögliche Kreativität und Flexibilität bei der Ausgestaltung individueller Lösungen ermöglicht wird. So muss die Teilrente weiterentwickelt werden.

Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Versicherte bereits mit dem vollendeten 60. Lebensjahr eine Teilrente beziehen können. Damit durch die fälligen Abschläge keine Altersarmut entsteht, muss der Arbeitgeber verpflichtet werden, bei Beginn des Teilrentenbezuges die Abschläge durch zusätzliche Beitragszahlungen an die Rentenversicherung auszugleichen. Auch besteht bisher keine generelle Möglichkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, zusätzliche Beiträge einzuzahlen. Lediglich zum „Abkaufen“ von versicherungsmathematischen Abschlägen bei einem vorzeitigen Altersrentenbezug besteht derzeit eine solche Möglichkeit. Wir möchten jedem Versicherten diese Möglichkeit eröffnen, unabhängig davon, ob er damit Abschläge kompensieren will oder nicht. Dadurch könnte jeder Versicherte auf einfache Art und Weise höhere Rentenanwartschaften erlangen und seinen Schutz bei Erwerbsminderung und im Alter verbessern. Ein gleitendes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ließe sich so besser finanzieren.

- ▶ ***Gleitenden Ausstieg älterer mit gleitendem Einstieg jüngerer Fachkräfte kombinieren – Beschäftigungsbrücken bauen:*** Wir wollen Beschäftigungsbrücken schaffen, bei denen Ältere in die Altersteilzeit gehen und das freigewordene Teilzeitkontingent durch jüngere Arbeitslose aufgefüllt wird. Ende 2009 läuft die BA-Förderung der Aufstockungsbeträge (Arbeitsentgelt und Rentenversicherungsbeiträge) aus. Wir wollen die Weiterentwicklung der Altersteilzeit, die auch eine innovative BA-Förderung der Übergänge in den Ruhestand einbezieht, wenn Brücken zu mehr Beschäftigung Jüngerer gebaut werden können. Die BA-Förderung soll in modifizierter Form weitergeführt werden, wenn für den ausscheidenden Arbeitnehmer ein Auszubildender eingestellt wird. Solche Beschäftigungsbrücken können einerseits dazu beitragen, die Integration von arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen zu verbessern. So könnten etwa Ausgebildete ohne Anschlussbeschäftigung neue Chancen erhalten. Andererseits helfen Beschäftigungsbrücken aber auch, in den Betrieben eine ausgeglichene Altersstruktur zu erhalten, um Wissen und Erfahrung an jüngere Beschäftigte weiterzugeben und so langfristig zu erhalten.
- ▶ ***Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten – präventiven Arbeitsschutz verbessern, gesundheitliche Prävention von Arbeitslosen stärken:*** In einer veränderten Arbeitswelt ergeben sich neue Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Die Gefährdungen zum Beispiel für die Augen, den Rücken und die Psyche werden immer offensichtlicher. Das erfordert intensive Maßnahmen, damit die Beschäftigten auch psychisch und physisch in der Lage sind, gesund das Rentenalter zu erreichen. Unser Ziel ist eine Arbeitsplatzgestaltung, die sowohl präventiv den gesundheitlichen Verschleiß reduziert als auch reaktiv das spezifische Leistungsvermögen älterer oder erwerbsgeminderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt. Hierzu sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden: Durchführung von Modellprojekten beispielsweise für 5-Schicht-Systeme, Verbesserung und Intensivierung der Beratung von Unternehmen, Aufnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung in das Präventionsgesetz, Erarbeitung einer nationalen Arbeitsschutzstrategie. Dabei ist auch eine innovative Arbeitszeitpolitik erforderlich, die eine angemessene Work-Life-Balance der Erwerbstätigen berücksichtigt. Die Forschung zu den Ursachen des Anstiegs psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt sowie die Gesundheitsbildung sollte verstärkt werden. Außerdem sollte der Präventionsgedanke integraler Bestandteil der Beratungs- und Vermittlungsprozesse von Arbeitslosen werden, um auch die gesundheitliche Prävention von Arbeitslosen zu verbessern. Zu diesem Zweck sollte die Krankheitsprävention von Arbeitslosen gestärkt werden.
- ▶ ***Bedingungen für Fachkräfte in Leiharbeit verbessern – Mindestlohn-Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklären, Weiterbildungsmöglichkeiten sicherstellen:*** Wir wollen, dass Leiharbeit eine Brücke in ein reguläres Arbeitsverhältnis ist. Sie soll keine Umgehung von Normalarbeitsverhältnissen sein. Es darf nicht zu Lohndumping in den Betrieben kommen. Daher muss die Leiharbeitsbranche in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen werden. Ziel ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des existierenden Mindestlohn-Tarifvertrages, der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurde. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muss so geändert werden, dass nach einer von den Tarifpartnern festzulegenden angemessenen Einarbeitungszeit für Leiharbeitnehmer die gleiche Bezahlung und die gleichen Arbeitsbedingungen gelten wie

für Stammarbeitskräfte. Von dieser Regel soll dann nicht mehr durch Tarifvertrag abgewichen werden können. Darüber hinaus sollte die Betriebsratsposition durch folgende Maßnahmen gestärkt werden: Leiharbeiter müssen bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl für die Schwellenwerte mitgezählt werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in den Entleihbetrieben müssen gestärkt werden, insbesondere bezüglich der Kontrolle eines ordnungsgemäßen Einsatzes der Leiharbeiterinnen und -arbeiter sowie des Umfangs und der Dauer der Leiharbeit im Betrieb. Schließlich brauchen Leiharbeiterinnen und -arbeiter die gleichen Möglichkeiten, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

- ▶ **Arbeitsmarktchancen von Bildungsausländern verbessern – Anerkennung ausländischer Qualifikationen harmonisieren und vereinfachen:** Wir wollen die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und Vorqualifikationen harmonisieren und vereinfachen. Bei der Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse gibt es teilweise Unterschiede zwischen den Bundesländern. Arbeitgebern fehlt häufig die Orientierung über die Vergleichbarkeit von Abschlüssen und über die Kompetenzen der Bewerber. Notwendig ist daher die bundesweite Harmonisierung der Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen und Abschlüssen, eine transparentere Gestaltung der Verfahren auf Grundlage vergleichbarer Standards sowie die Erteilung von aussagekräftigen Anerkennungsbescheiden. Auch die Umsetzung des Europasses und des Europäischen Qualifikationsrahmens können wichtige Beiträge zur Erhöhung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen leisten. Außerdem müssen die Maßnahmen und Angebote zur Nachqualifizierung und Sprachförderung erweitert und intensiviert werden. Mit diesen Maßnahmen können die Fachkräftepotenziale bei Migrantinnen und Migranten besser genutzt und gleichzeitig ihre Integration gefördert werden. Wir halten hier eine echte Win-Win-Situation für realisierbar.
- ▶ **Diskriminierung verhindern - Gleichbehandlung von anonymisierten Bewerbungen sicherstellen:** Benachteiligte Gruppen – wie etwa Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund – sehen sich am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt immer noch Diskriminierungen ausgesetzt. Wir wollen prüfen, ob über die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinaus weitere gesetzliche Regelungen sinnvoll sind, um die Gleichbehandlung von anonymisierten Bewerbungen (ohne Lichtbild, ohne Angaben zu Alter, Geschlecht, Herkunft etc.) sicherzustellen und die Chancengleichheit zu verbessern.

## 6. Wissenschaftspolitik

### Ziele

- Wir wollen den Wissenschaftsstandort Deutschland in seiner Attraktivität und Leistungsfähigkeit stärken. Auf diese Weise wollen wir die Innovationsfähigkeit unserer Volkswirtschaft und eine exzellente Ausbildung des Nachwuchses an hochqualifizierten Fachkräften sichern. Wir wollen die dauerhafte Abwanderung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftler ins Ausland verringern und abgewanderte deutsche Hochqualifizierte sowie ausländische Spitzenforscher für die Forschung und Lehre in Deutschland (zurück-)gewinnen.
- Wir wollen zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der wissenschaftlichen Fachkräfteausbildung neue integrierte Kooperationsmodelle von Hochschulen und Forschungseinrichtungen erleichtern und eine enge Verzahnung von Spitzen-Forschung und Spitzen-Lehre erreichen.
- Wir wollen die Erwerbsquote und die Qualifizierungspotenziale von Frauen in Wissenschaft und Forschung steigern und verstärkt nutzen. Deutschland kann sich im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Akademikerinnen und Akademiker die Benachteiligung von Frauen nicht leisten.

## a) **Kurzfristige Maßnahmen**

- ▶ **Wissenschaftliche Stellen schaffen und Lehrressourcen ausweiten – Hochschulinitiativen fortsetzen und auf gutes Studium ausrichten:** Wir brauchen eine Verstärkung des Stellenausbau für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Dafür müssen bestehende Maßnahmen wie der Hochschulpakt, der Pakt für Forschung und Innovation und auch die Exzellenzinitiative für Spitzenforschung in Deutschland fortgesetzt und entsprechend neu ausgerichtet werden. Dabei wollen wir den Hochschulpakt II als „Pakt für die Studierenden“ im Sinne der Fachkräfteförderung auf die Steigerung der Studienkapazität und die Verbesserung der Lehre konzentrieren. Im Rahmen einer Exzellenzinitiative II ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Graduiertenschulen) deutlich auszubauen.
- ▶ **Dem Nachwuchs klare Perspektiven geben – Juniorprofessur und tenure track durchsetzen:** Wir sind der Überzeugung, dass ein Förderprogramm für die Ausweitung der Juniorprofessur auch als Regelvoraussetzung zur Berufung auf eine ordentliche Professur unverzichtbar ist. Der weiterhin vielerorts faktisch bestehende „Habitationszwang“ stellt eine enorme Vergeudung von kreativen Ressourcen sowohl zu Lasten der Lehr- und Forschungseinrichtungen als auch zu Lasten der Nachwuchswissenschaftler dar. Das Förderprogramm sollte auch Maßnahmen für die lehrbezogene Personalkategorie des auch methodisch-didaktisch geschulten „Lecturers“ enthalten. Auf diese Weise könnte ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Betreuungsrelation an den Hochschulen geleistet werden. Außerdem könnten die prekären Zustände hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Vergütung von Lehrbeauftragten gemindert werden. Vor allem aber ist endlich die Einführung verlässlicher wissenschaftlicher Karrierelaufbahnen (tenure track) an den Hochschulen systematisch anzugehen. Es gilt, für den wissenschaftlichen Nachwuchs möglichst frühzeitig klare Karriere- und damit Lebensperspektiven zu schaffen.
- ▶ **Brain gain stärken – Anwerbe- und Rückholprogramm aufsetzen:** Wir unterstützen den neuen, auf internationale Spitzenwissenschaftler konzentrierten Alexander-von-Humboldt-Wissenschaftspreis. Ergänzend sollte ein breiter angelegtes attraktives Anwerbe- und Rückholprogramm für qualifizierte Wissenschaftler aus dem Ausland insgesamt aufgelegt werden – gerade auch, um hochqualifizierte deutsche Forscherinnen und Forscher, die im Ausland tätig sind, zurückzugewinnen. Die Förderkriterien sollten nachhaltige Konzepte der Hochschulen für Paare und die Vereinbarkeit von Partnerschaft/Familie und Beruf sowie für eine über das Förderende hinaus verlängerte Beschäftigungsperspektive umfassen.
- ▶ **Frauenquote in der Wissenschaft steigern – Förderprogramm für Frauen im akademischen Mittelbau auflegen, Wiedereinstieg erleichtern:** Wir unterstützen das neue Professorinnenförderprogramm von Bund und Ländern, halten es aber in Umfang und Ansatzhöhe noch nicht für hinreichend, um den Frauenanteil in der Wissenschaft nachhaltig zu steigern. Auch hier bedarf es daher der Ergänzung um ein Förderprogramm zur Steigerung der Frauenquote im wissenschaftlichen Mittelbau, idealer Weise verzahnt mit dem von uns vorgeschlagenen Juniorprofessur- und Lecturer-Programm. Außerdem schlagen wir die Einrichtung eines neuen Stipendienprogramms für den Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen in die Forschung vor.
- ▶ **Wissenschaftsstrukturen flexibilisieren – Integration von Hochschulen und Forschungseinrichtungen vereinfachen:** Die neuen Kooperationsinitiativen von Universitäten und benachbarten Forschungszentren wie beispielsweise in Karlsruhe (Karlsruhe Institute for Technology / KIT) oder in Aachen/Jülich stoßen immer wieder an rechtliche und finanzpolitische Grenzen. Wir wollen daher prüfen, wie eine sinnvolle und angemessene Anpassung des Rechtsrahmens für die über Kooperationen hinausgehende integrierte Zusammenarbeit von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aussehen sollte. Unser Ziel ist eine rechtsfeste und institutionell abgesicherte Verbindung von „Spitzen“-Forschung und „Spitzen“-Lehre. Dabei sollen die sach- und finanzpolitischen Zuständigkeiten von Bund und Ländern unberührt bleiben. Die neue Institutionsform sollte auf eine bundesgesetzliche Rechtsgrundlage gestellt werden.

- ▶ **Wissenschaftsautonomie stärken – Detailsteuerung verringern, Strategiefonds einrichten:** Wir wollen den bestehenden Anachronismus abschaffen, dass sich außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bei vielen Personalentscheidungen mit dem zuständigen Ministerium abstimmen müssen. Die verantwortlichen Leitungen der Forschungsorganisationen brauchen zusätzliche Handlungsspielräume zur selbstbestimmten Aufstellung ihrer Organisationen. In diesem Zusammenhang schlagen wir die Übertragung des Modells flexibler Strategiefonds, wie er etwa bei der Helmholtz-Gemeinschaft besteht, auf andere Einrichtungen vor. Diese Maßnahmen sind untergesetzlich möglich und verhindern eine negative direkte Wettbewerbssituation von Hochschulen und Forschungseinrichtungen um Personal und öffentliche Fördermittel, wie sie etwa eine voreilige Freigabe der Vergütungsmöglichkeiten zur Folge hätte.

**b) Mittel- und längerfristige Maßnahmen**

- ▶ **Wissenschaftsautonomie weiter stärken – Globalbudgets einführen und Hochschulfonds prüfen:** Mittelfristig wollen wir die öffentliche Finanzierung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen auf flexible Globalbudgets umstellen. Dabei wollen wir auch den Vergaberahmen in der W-Besoldung und das Besserstellungsverbot überprüfen. Außerdem werden wir die Einrichtung eines Hochschulfonds prüfen, um regionale, internationale oder auch fachbezogene Unterschiede bei den Vergütungsstrukturen und Arbeitsrahmenbedingungen zu überbrücken. Eine solche institutionalisierte „Fondslösung“ böte als Selbststeuerungsinstrument der Wissenschaft mittelfristig deutliche Vorteile gegenüber einem unsystematischen, zufallsgesteuerten System von konjunkturanfälligen „Wissenschaftspreisen“ und „Wettbewerben“. Die Wissenschaft insgesamt benötigt neue Bewegungsspielräume, um im zunehmenden internationalen Wettbewerb um qualifiziertes Personal, Fördermittel und Forschungsprojekte konkurrenzfähig zu bleiben und eine qualitativ hochwertige Fachkräfteausbildung leisten zu können. Dabei wird es entscheidend darauf ankommen, diese Maßnahmen eng zwischen Bund und Ländern abzustimmen. Nur so ist das Kernziel zu erreichen, einen schädlichen oder gar ruinösen Wettbewerb zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen um Personal- und Finanzressourcen zu vermeiden.
- ▶ **Beschäftigte in der Wissenschaft absichern – Wissenschaftstarifvertrag vereinbaren:** Wir fordern die Schaffung eines Wissenschaftstarifvertrages für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Er ist zur Absicherung angemessener Mindeststandards in den Arbeitsrahmenbedingungen für die Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung unabdingbar und stellt für uns eine Voraussetzung für weitere Deregulierungsmaßnahmen im Bereich Personal und Vergütung voraus.

## 7. Familien-, Frauen- und Seniorenpolitik

### Ziele

- Wir wollen die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessern. Die Erwerbstätigenquote von Frauen (2006: 62,2 Prozent) liegt immer noch deutlich unter der von Männern (2006: 72,8 Prozent). Frauen finden sich vor allem in Teilzeitbeschäftigung wieder. Obwohl die Erwerbsquote von Frauen steigt, sinkt das Arbeitszeitvolumen, das von ihnen geleistet wird. Die gleiche und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen und Existenz sichernder Erwerbstätigkeit ist daher ein zentraler Schlüssel zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Dazu gehört auch gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Immer noch bekommen Frauen in Deutschland über 20% weniger Geld für ihre Erwerbsarbeit.
- Wir wollen die steigenden Bedarfe an qualifizierten Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen nachhaltig decken und dem gerade auch in den Erziehungs- und Pflegeberufen drohenden Fachkräftemangel wirksam vorbeugen.

- ▶ **Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben voranbringen – Gleichstellungspolitisches Programm auflegen, flächendeckenden Mindestlohn einführen, Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft verabschieden:** Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu verbessern und die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern, wollen wir ein gleichstellungspolitisches Programm auflegen, für das folgende Bausteine zentral sind:
  - Faire und gleiche Löhne sind eine wesentliche Voraussetzung für eine gerechte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und die Steigerung der Erwerbsquote von Frauen. Auch deswegen halten wir an der Einführung *flächendeckender Mindestlöhne* fest, von denen Frauen in besonderem Maße profitieren würden.
  - Wir setzen uns für *verbindliche Zielvorgaben* für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in Unternehmen, Verwaltung, Wissenschaft, Forschung und Aufsichtsratsgremien ein. Wir wollen ein *Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft* verabschieden, um Frauen den Weg in Führungsfunktionen und Spitzenpositionen zu ebnen. Die gegenwärtige Situation, die sich in den letzten Jahren nur geringfügig verbessert hat, zeigt: Freiwillige Vereinbarungen reichen nicht aus.
  - Wir wollen wirksame Maßnahmen ergreifen und intensivieren, um das *Berufswahlspektrum von Frauen* in Ausbildung und Studium zu erweitern und das Interesse von Mädchen und Frauen an einer größeren Berufsvielfalt - insbesondere auch an technischen Berufen - zu wecken und zu stärken.
  - Wir wollen die *steuerrechtlichen Rahmenbedingungen* so gestalten, dass die eigene Erwerbstätigkeit für Frauen attraktiver wird. Hierzu gehört auch eine Überprüfung der Regelungen des Ehegattensplittings, das die gleiche Erwerbsbeteiligung von Ehegatten benachteiligt.
- ▶ **Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern – Kinderbetreuungsangebote bedarfsgerecht ausbauen, Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung umsetzen:** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Schlüssel zur Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört für uns auch die Vereinbarkeit mit Lebenslangem Lernen. Mit dem Beschluss, die Betreuungsangebote für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr mit finanzieller Unterstützung des Bundes bedarfsgerecht auszubauen, und die von der SPD durchgesetzte Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Kitaplatz schaffen wir für Frauen und Männer wichtige Rahmenbedingungen, damit berufliche und familiäre Aufgaben partnerschaftlich geteilt werden können. Gleichzeitig leisten wir einen Beitrag für mehr Chancengleichheit in der Bildung. Jetzt kommt es darauf an, die Vereinbarungen zügig umzusetzen. Die Länder sind aufgerufen, die vom Bund gegebenen Impulse aufzunehmen und durch eigene Anstrengungen zu verstärken. Sie müssen für ausreichend qualifiziertes Personal sorgen und die Qualität der Kinderbetreuung weiter verbessern. Wir unterstützen die Einführung von Bildungsplänen in Kitas sowie Bestrebungen, die Angebote der Kinderbetreuung ab dem zweiten Lebensjahr schrittweise gebührenfrei zu stellen. Die Einführung eines Betreuungsgeldes für Eltern, die ihr Kind nicht in eine Kita geben, lehnen wir als kontraproduktiv ab.
- ▶ **Steigenden Fachkräftebedarf bei Erzieherinnen und Erziehern decken – Ausbildungskapazität steigern, Qualität sichern:** Ohne eine Stärkung der Ausbildungskapazitäten in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung droht mit dem vereinbarten Ausbau der Kinderbetreuungsplätze für unter Dreijährige bis 2013 eine Fachkräftelücke von 30.000 Erzieherinnen und Erziehern. Daher müssen die Aus- und Fortbildungskapazitäten gesteigert, die Qualität der Ausbildung gestärkt und die Attraktivität des Berufsbildes aufgewertet werden. Außerdem müssen mehr Männer für den Beruf des Erziehers gewonnen werden. Der Bund sollte die Länder bei der Aufwertung des Erzieher/innenberufes und bei den Anstrengungen zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs durch geeignete Maßnahmen unterstützen. Wir setzen uns für eine KMK-Rahmenvereinbarung zur gestuften Aufstiegsfortbildung bei Erzieherinnen und Erziehern ein, um flächendeckende Kompatibilität und Förderfähigkeit der Aufstiegsfortbildung durch das „Meister-BAföG“ herzustellen. Und wir unters-

tützen Ansätze, Erzieherinnen und Erzieher in Leitungspositionen verstärkt an Hochschulen auszubilden.

- ▶ **Steigenden Fachkräftebedarf in den Pflegeberufen decken – Pflegeausbildungen reformieren, Pflegeberufe aufwerten, Qualität sichern:** Vor dem Hintergrund der sich verändernden Altersstruktur unserer Gesellschaft gehört die Pflege zu den wichtigsten Dienstleistungen der Zukunft. Der Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften steigt. Um diesen Bedarf langfristig zu decken sind besondere Anstrengungen notwendig. Wir schlagen daher ein Bündel an Maßnahmen vor, um die Qualität der Pflegeausbildungen zu sichern und die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern. Hierzu gehören:
  - die qualitätsorientierte Reform und Weiterentwicklung der Pflegeausbildungen. Kranken- und Altenpflegeausbildung sollten zusammengeführt und praxisnahe Module für die Umschulung von der Kranken- zur Altenpflege entwickelt werden. Wir wollen die Aufstiegsfortbildungen, die über das „Meister-BAföG“ gefördert werden können, im Bereich der Altenpflege gesetzlich ausweiten und vereinheitlichen. Für Fachkräfte in Leitungsfunktionen sollten verstärkt hochschulische Ausbildungsangebote geschaffen werden;
  - die gesellschaftliche Aufwertung und Attraktivitätssteigerung der Sozial- und Gesundheitsberufe (insbesondere der Altenpflege) durch Durchführung einer Fachkampagne. Dabei wollen wir auch für den Erhalt von Fachkraftquoten (u.a. in zukünftigen Landesheimgesetzen) werben;
  - Verbesserung der Finanzierungsstrukturen für die Altenpflegeausbildung, um den hohen Fachkräftebedarf dauerhaft zu sichern. Hierzu gehört die Prüfung einer bundesweit einheitlichen Umlage bei der Altenpflegeausbildung.

### **III. Maßnahmenkatalog (Kurzfassung)**

#### **1. Allgemeines**

- ▶ Finanzierungsgrundlagen des Bildungssystems stärken: Mehr Geld in Bildung investieren, demografische Dividende für Qualitätsverbesserung nutzen
- ▶ Bildungspolitik besser koordinieren: Bildungskabinetts einrichten
- ▶ Bedarfsentwicklung berücksichtigen: Systematisches Fachkräfte-Monitoring etablieren
- ▶ Wirtschaft muss Verantwortung übernehmen: Fachkräftekampagne durchführen
- ▶ Bildung als gesamtstaatliche Aufgabe wahrnehmen: Mehr Kooperationsmöglichkeiten in der Bildungspolitik verfassungsrechtlich möglich machen
- ▶ Europäisierung vorantreiben, Qualität der Bildung sichern: Deutsche Qualifikationsniveaus im Europäischen Qualifikationsrahmen adäquat abbilden

#### **2. Berufsbildung**

- ▶ Duale Ausbildung stärken und Bedarfsgerechtigkeit der Berufsbilder sicherstellen: Ausbildungsberufe modernisieren und zu Berufsfamilien zusammenführen, Berufsprinzip erhalten
- ▶ Ausbildungschancen für alle verbessern: Reform der Ausbildungs- und Benachteiligtenförderung anpacken, Förderstrukturen evaluieren und wirksamer gestalten
- ▶ Informationsoffensive starten: Kampagne für Ausbildung durchführen
- ▶ Qualität der Ausbildung sichern: Ausbildereignungsverordnung fortentwickeln
- ▶ Ausbildungskosten senken: Gebühren der Kammerprüfung abschaffen
- ▶ Praxisnähe und Akzeptanz neuer Ausbildungsberufe sicherstellen: Schlichtergremien für die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen einrichten
- ▶ Brücken in Ausbildung stärken: Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) weiterentwickeln
- ▶ Fachkräftepotenziale durch erfolgreiche Integrationspolitik ausschöpfen: Maßnahmenpaket für Migrantinnen und Migranten schnüren (Initiative „MigrationPlus“)
- ▶ Ausbildungskapazitäten stärken: Ausbildungspakt weiterentwickeln, Selbstverpflichtungen erhöhen, weitere Partner einbeziehen
- ▶ Alle Akteure an einen Tisch bringen: Ausbildungsgipfel von Bund, Ländern, Kommunen, Kammern und Sozialpartnern einberufen
- ▶ Unterstützung für benachteiligte Jugendliche verstärken: Berufseinstiegsbegleitung erweitern und verstetigen
- ▶ Neue Qualifizierungswege eröffnen: „Berufsabitur“ prüfen

#### **3. Hochschulbildung**

- ▶ Studienkapazitäten ausbauen und Qualität der Lehre sichern: Hochschulpakt II zu einem Pakt für die Studierenden machen, 200.000 zusätzliche Studienplätze schaffen
- ▶ Transparenz, Qualität und Mobilität im Studium sichern: Bundeshochschulgesetz verabschieden, Hochschulzulassung und -abschlüsse einheitlich regeln
- ▶ Durchlässigkeit für beruflich Qualifizierte erhöhen: Hochschulzugang bundeseinheitlich regeln, finanzielle Anreize für Hochschulen und potenzielle Studierende schaffen
- ▶ Innovative Studienformen fördern: „duales Studium“ ausbauen

- ▶ Informationsdefizite verringern: Studienberatung ausbauen und Informationskampagne starten
- ▶ Ausbildungsförderung auf neue Bildungsbiographien umstellen: BAföG strukturell modernisieren, berufsbegleitendes Studium fördern, Schüler-BAföG einführen
- ▶ Unterfinanzierung der Hochschulen beenden: Studierendenbezogenen Hochschulfinanzausgleich einführen

#### **4. Weiterbildung**

- ▶ Zweite Chancen schaffen: Rechtsanspruch auf Nachholen eines Hauptschulabschlusses einführen
- ▶ Beruflichen Aufstieg stärker fördern: Meister-BAföG ausbauen und erweitern
- ▶ Zielmarken für eine Weiterbildung mit System setzen: Weiterbildungspakt und Aktionsplan Weiterbildung auf den Weg bringen
- ▶ Rahmenbedingungen für Beschäftigte verbessern: Lernzeitkonten gesetzlich absichern
- ▶ Informationsdefizite gezielt verringern: Weiterbildungskampagne starten
- ▶ Unternehmerische Weiterbildungsbeteiligung stärken: Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gezielt unterstützen
- ▶ Solidarische Förderstrukturen ausbauen und besser verzahnen: Bundesagentur auf Weiterbildung ausrichten, präventive Weiterbildungsförderung stärken
- ▶ Qualität im Weiterbildungssektor verbessern: qualitätsorientierte Vergabe sichern, Mindestlöhne durchsetzen
- ▶ Weiterbildung an den Hochschulen stärken: zielgruppenorientierte Angebote öffentlich fördern
- ▶ Datengrundlagen für politisches Handeln verbessern: Weiterbildungsforschung verstärken
- ▶ Anreize für Weiterbildung erhöhen: Weiterbildungsprämie steigern und ausbauen
- ▶ Anspruch auf Weiterbildung durchsetzen: Erwachsenenbildungsfördergesetz verabschieden, Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Alphabetisierung einführen, zweite Chancen für alle schaffen
- ▶ Solidarische Weiterbildungsförderung fortentwickeln: Arbeitsversicherung einführen und mit Qualifizierung verbinden
- ▶ Finanzierungsmöglichkeiten gezielt erweitern: Einführung eines Nationalen Weiterbildungsfonds prüfen

#### **5. Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht**

- ▶ Startbedingungen für den Fachkräftenachwuchs verbessern: Maßnahmen gegen Missbrauch bei Praktika und Berufseinstieg ergreifen
- ▶ Frauen fördern: Wiedereinstiegschancen von Berufsrückkehrerinnen verbessern
- ▶ Bedingungen für ältere Fachkräfte verbessern: gleitende Übergänge in den Ruhestand flexibilisieren
- ▶ Gleitenden Ausstieg älterer mit gleitendem Einstieg jüngerer Fachkräfte kombinieren: Beschäftigungsbrücken bauen
- ▶ Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten: präventiven Arbeitsschutz verbessern, gesundheitliche Prävention von Arbeitslosen stärken

- ▶ Bedingungen für Fachkräfte in Leiharbeit verbessern: Mindestlohn-Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklären, Weiterbildungsmöglichkeiten sicherstellen
- ▶ Arbeitsmarktchancen von Bildungsausländern verbessern: Anerkennung ausländischer Qualifikationen harmonisieren und vereinfachen
- ▶ Diskriminierung verhindern: Gleichbehandlung von anonymisierten Bewerbungen sicherstellen

## **6. Wissenschaftspolitik**

- ▶ Wissenschaftliche Stellen schaffen und Lehrressourcen ausweiten: Hochschulinitiativen fortsetzen und auf gutes Studium ausrichten
- ▶ Dem Nachwuchs klare Perspektiven geben: Juniorprofessur und tenure track durchsetzen
- ▶ Brain gain stärken: Anwerbe- und Rückholprogramm aufsetzen
- ▶ Frauenquote in der Wissenschaft steigern: Förderprogramm für Frauen im akademischen Mittelbau auflegen, Wiedereinstieg erleichtern
- ▶ Wissenschaftsstrukturen flexibilisieren: Integration von Hochschulen und Forschungseinrichtungen vereinfachen
- ▶ Wissenschaftsautonomie stärken: Detailsteuerung verringern, Strategiefonds einrichten, Globalbudgets einführen, Hochschulfonds prüfen
- ▶ Beschäftigte in der Wissenschaft absichern: Wissenschaftstarifvertrag vereinbaren

## **7. Familien-, Frauen- und Seniorenpolitik**

- ▶ Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben voranbringen: Gleichstellungspolitisches Programm auflegen, flächendeckenden Mindestlohn einführen, Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft verabschieden
- ▶ Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern: Kinderbetreuungsangebote bedarfsgerecht ausbauen, Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung umsetzen
- ▶ Steigenden Fachkräftebedarf bei Erzieherinnen und Erziehern decken: Ausbildungskapazität steigern, Qualität sichern
- ▶ Steigenden Fachkräftebedarf in den Pflegeberufen decken: Pflegeausbildungen reformieren, Pflegeberufe aufwerten, Qualität sichern

#### IV. Erwartungen an den Qualifizierungsgipfel von Bund und Ländern 2008

Bildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Deswegen bietet der für Herbst angekündigte Qualifizierungsgipfel von Bund und Ländern wichtige Chancen für das deutsche Bildungssystem und die Sicherung des Nachwuchses an gut ausgebildeten Fachkräften. Es wird darauf ankommen, dass ein von Bund und Ländern unterzeichnetes Dokument auch wirklich die tatsächlichen Herausforderungen aufgreift und nicht nur Scheinlösungen enthält. Wir brauchen belastbare Vereinbarungen, um die Chancengleichheit und Durchlässigkeit im Bildungssystem zu stärken und die Qualität der Bildung zu verbessern.

Für uns stehen folgende Punkte für eine „Qualifizierungsinitiative von Bund und Ländern“ im Vordergrund:

- ▶ **Gemeinsame Priorität für Bildungsinvestitionen festlegen:** Bund und Länder sollten sich analog dem 3%-Ziel für Forschung und Entwicklung ebenfalls ein klares Ziel für die Quote von Bildungsausgaben am BIP geben. Wir schlagen analog dem SPD-Parteitagebeschluss von Karlsruhe 2005 die 7%-Marke vor. Zudem sollten sich die Länder verpflichten, Mittel aus etwaigen demographischen Dividenden dem Bildungs- und Wissenschaftssektor nicht zu entziehen, sondern zur Qualitätsverbesserung zu nutzen, und den Umfang der Länderfinanzierung etwa im Hochschulbereich sowie dem Hochschul- und Universitätsklinikbau weiter auszubauen, mindestens aber zu halten.
- ▶ **Zusammenarbeit und Abstimmung an den Übergängen verbessern:** Der Qualifizierungsgipfel muss als Chance genutzt werden, um zu besseren Vereinbarungen und Abstimmungen in den Grenzbereichen der jeweiligen Zuständigkeiten zu kommen. Das gilt sowohl am Anfang für eine bessere Verzahnung der zahlreichen Maßnahmen im Bereich der frühkindlichen Bildung, als auch am Übergang Schule/Berufsbildungssystem für eine verbesserte Zusammenarbeit zur deutlichen Verringerung der Schulabbrecherzahlen.
- ▶ **Ausbau von Ganztagschulen vorantreiben:** Der flächendeckende und bedarfsgerechte Ausbau des Ganztagschulangebots ist ein entscheidender Ansatz zur Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Abfederung von Folgeproblemen aus der Schulzeitverkürzung bis zum Abitur (G8). Vom Bildungsgipfel muss ein klares Signal für die Verstetigung der Ausbaudynamik bei den Ganztagschulen ausgehen, die vom 4-Mrd.-Euro-Programm der SPD ausgelöst wurde. Anzustreben ist die Vereinbarung konkreter Zielmarken für den weiteren quantitativen und qualitativen Ausbau des Ganztagschulangebots über die Laufzeit des Investitionsprogramms hinaus. Der Bund sollte die Länder und Kommunen durch die Fortsetzung der Begleitforschung bei der Entwicklung entsprechender pädagogischer Konzepte unterstützen.
- ▶ **Hochschulen stärken, Durchlässigkeit erhöhen und Qualität der Lehre verbessern:** Neben einem Hochschulpakt II bietet der Bildungsgipfel die besten Chancen, auch in der Hochschulpolitik wichtige gemeinsame Fortschritte zu erzielen. Dazu gehören insbesondere
  - die Stärkung der Durchlässigkeit durch Erweiterung, Vereinfachung und Harmonisierung der Regelungen für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter
  - die Bündelung der Kräfte von Bund und Ländern zur Stärkung der Lehre und zur Absicherung einer serviceorientierten Reform der Hochschulzulassung
  - die Einführung eines Hochschulfinanzausgleichs als echtes und gerechtes Anreizsystem nach dem Prinzip „Geld folgt Studierenden“ – alles andere geht zu Lasten der engagierten Länder. Unser Ziel ist und bleibt eine konzertierte, verlässliche Hochschulpolitik von Bund und Ländern.
- ▶ **Pakt für Weiterbildung vereinbaren:** Gemeinsam mit den Ländern muss ein Fahrplan zu einem echten Weiterbildungspakt, an dem auch Kommunen und Sozialpartner zu beteiligen sind, entworfen und auf den Weg gebracht werden.

- ▶ **Ausbildungsgipfel vereinbaren:** Außerdem muss ein Fahrplan für die Einleitung von Reformen im Berufsbildungs- und im Übergangssystem zwischen Bund und Ländern koordiniert werden. Vom Qualifizierungsgipfel sollte hierfür ein klares Signal ausgehen. Zur Umsetzung der notwendigen Reformen sollten Bund und Länder die Durchführung eines Ausbildungsgipfels vereinbaren.

Die Qualifizierungsinitiative steht und fällt mit dem Mut von Bund und Ländern, von Zuständigkeiten abzusehen und spätestens zum Qualifizierungsgipfel zu konkreten, tragfähigen und effektiven gemeinsamen Lösungen und Vereinbarungen zu kommen.

## **V. Analysen und Datenmaterial (Anlagen)**

Nicolette Kressl: Fachkräfteentwicklung in Deutschland: Trends, Herausforderungen und Handlungsansätze, Berlin 12.11.2007.

Nicolette Kressl: Zahlen - Daten - Fakten: Mittel- und langfristige Fachkräfteentwicklung in Deutschland. Eine Auswertung aktueller Studien, Berlin 12.11.2007.

o.A.: Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf in Deutschland. Daten zur Beschreibung der schulischen und beruflichen Qualifikation der Erwerbstätigen in untergliedert nach Branchen und Alter, Berlin Februar 2008.

## VI. Literatur

- Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Schreyer, Franziska 2007: Fachkräftebedarf: Engpässe, aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel. IAB-Kurzbericht Nr. 16/2007, Nürnberg.
- Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias 2007: Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report No. 9, Bonn.
- Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag 2007: TA-Zukunftsreport. Arbeiten in der Zukunft - Strukturen und Trends der Industriearbeit, Berlin (veröffentlicht als Bundestags-Drucksache 16/7959).
- Bundesregierung 2007: Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Berlin (veröffentlicht als Bundestags-Drucksache 16/5823).
- Bundesregierung 2008: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, Berlin (veröffentlicht als Bundestags-Drucksache 16/8491).
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2005: Ruhe vor dem Sturm. Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung (Herbst 2005), Berlin.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2007: DIHK-Innovationsreport 2007. Zahlen und Einschätzungen der IHK-Organisation zum Innovationsgeschehen in Deutschland, Berlin.
- Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (Hrsg.) 2008: Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit 2008, Berlin (veröffentlicht als Bundestags-Drucksache 16/8600).
- Fuchs, Johann; Dörfler, Katrin 2005: Projektion des Arbeitsangebots bis 2050. Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, IAB-Kurzbericht Nr. 11/2005, Nürnberg.
- Fuchs, Johann; Schnur, Peter; Zika, Gerd 2005: Arbeitsmarktbilanz bis 2020. Besserung langfristig möglich, IAB-Kurzbericht Nr. 24/2005, Nürnberg.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris 2007: Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonenpotenzial. Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland, IAB-Discussion Paper Nr. 12/2007, Nürnberg.
- Institut der deutschen Wirtschaft 2007: Wertschöpfungsverluste durch nicht besetzbare Stellen beruflich Hochqualifizierter in der Bundesrepublik Deutschland, Köln.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2007: Materialsammlung: Fachkräftebedarf der Wirtschaft, Internet: <http://www.iab.de/de/iab-aktuell/fachkraeftemangel.aspx>
- Kettner, Anja 2007: Fachkräftemangel? Eine Analyse der Veränderungen von Stellenbesetzungszeiten nach Branchen zwischen 2004 und 2006, Internet: [http://doku.iab.de/grauepap/2007/Fachkraeftemangel\\_Besetzungszeiten\\_Kettner.pdf](http://doku.iab.de/grauepap/2007/Fachkraeftemangel_Besetzungszeiten_Kettner.pdf)
- Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen 2007: Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot: Kräftige Konjunktur stärkt die Arbeitsnachfrage, IAB-Kurzbericht Nr. 11/2007, Nürnberg.
- Koppel, Oliver 2007: Ingenieurmangel in Deutschland. Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen, erscheint in: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Heft 2/2007.
- Kultusministerkonferenz 2005: Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020, Beschluss der KMK vom 22.09.2005, Dokumentation Nr. 176, Bonn.
- Kultusministerkonferenz 2007: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Beschluss der KMK vom 16.11.2006, Dokumentation Nr. 182, Bonn.
- OECD 2004ff.: Bildung auf einen Blick, Internet: <http://www.bmbf.de/de/10841.php>.
- OECD 2007: International Migration Outlook 2007, Internet: [http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en\\_2649\\_33931\\_38797017\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en_2649_33931_38797017_1_1_1_1,00.html)

- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus 2007: Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos, IAB-Kurzbericht Nr. 18/2007, Nürnberg.
- Rürup, Bert; Kohlmeier, Anabell 2007: Wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung des Weiterbildungssparens, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.
- Schnur, Peter; Zika, Gerd 2005: Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht Nr. 12/2005, Nürnberg.
- Schnur, Peter; Zika, Gerd 2007: Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion, IAB-Kurzbericht Nr. 26/2007, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2006: Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.