Fachkräfte sichern und Aufstieg ermöglichen

Fachkräftesicherungskonzept der SPD-Bundestagsfraktion

Diskussionspapier der Querschnittsgruppe Fachkräftesicherung

SPD BUNDESTAGS FRAKTION

Inhalt

Sechs Thesen zur Fachkräftesicherung: 3

I. Zukunftsaufgabe Fachkräftesicherung 5

1. Fachkräftesicherung als zentrale wirtschaftliche und soziale Frage 5

2. Potenziale für Fachkräfte erkennen und gezielt erschließen 8

II. Sozialdemokratische Antwort auf das Fachkräfteparadox 9

1. Handlungsfeld Bildung 10

2. Handlungsfeld Arbeitsmarkt 13

3. Handlungsfeld Familien- und Gleichstellungspolitik 15

4. Handlungsfeld Einwanderung 16

III. Wandel von Arbeit und Demografie gemeinsam gestalten 18

1. Verbindliche Kooperation zwischen Wirtschaft, Staat und Gesellschaft 18

2. Für einen Deutschen Rat für Fachkräftesicherung im Bundeskanzleramt 19

Anhang 20

Sechs Thesen zur Fachkräftesicherung:

1. Fachkräftesicherung als zentrale wirtschaftliche und soziale Frage unserer Zeit.

Fachkräftesicherung im Interesse des ökonomischen Erfolgs unserer Volkswirtschaft und der sozialen Chancen der Beschäftigten wird nur gelingen, wenn wir die Spaltung am Arbeitsmarkt überwinden. Wirtschaft, Staat und Gesellschaft müssen eine paradoxe Entwicklung abwenden, in der die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigt, während gleichzeitig große Gruppen der Gesellschaft in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Langzeitarbeitslosigkeit abgehängt sind.

2. Der absehbare Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials birgt nicht nur soziale und ökonomische Risiken, sondern eröffnet auch Chancen auf Vollbeschäftigung und Aufstieg.

Wenn wir die Weichen jetzt richtig stellen, können aus dem zu deckenden Bedarf an Fachkräften Aufstiegsmöglichkeiten für viele Beschäftigte erwachsen. Nach Jahrzehnten von Massenarbeitslosigkeit kann sich eine Perspektive auf Vollbeschäftigung und Aufstieg eröffnen. Im Gegensatz zur schwarz-gelben Bundesregierung, die diese demografische Chance bislang weitgehend ungenutzt lässt, wollen wir den Wandel von Arbeit und Demografie gestalten und eine stärkere Humanisierung der Arbeitswelt sowie eine bessere Balance von Arbeit und Leben verwirklichen. Mit der Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung wollen wir berufliche Übergänge und Erwerbsunterbrechungen absichern sowie Weiterbildung in allen Lebensphasen gewährleisten. Freie Berufswahl und sozialer Aufstieg sollen während des gesamten Lebensverlaufs ermöglicht werden.

3. Fachkräftesicherung ist in der Breite der mittleren Qualifikation, nicht nur an der Spitze der Hochqualifizierten notwendig.

Ein wachsender Bedarf an Fachkräften ist dabei nicht nur in naturwissenschaftlich-technischen Berufen absehbar, sondern vor allem auch in den Bereichen Pflege, Gesundheit und frühkindlicher Erziehung. In Zukunft werden neben Hochqualifizierten insbesondere Personen mit mittlerer Qualifikation dringend gebraucht. Denn sie sind das Rückgrat der deutschen Wirtschaft und erfüllen wichtige Funktionen in unserer Gesellschaft.

4. Fachkräftesicherung muss Potenziale erkennen und gezielt erschließen.

Deutschland hat große Fachkräftepotenziale. Diese Potenziale können insbesondere dann gehoben werden, wenn Jugendliche besser ausgebildet werden, Frauen die Möglichkeit haben, höherwertig und vermehrt in Vollzeit zu arbeiten, Ältere bessere Chancen bekommen und Geringqualifizierte weitergebildet werden. Bis 2025 lassen sich aus diesen Bereichen bis zu 5,2 Millionen zusätzliche Fachkräfte mobilisieren.

5. Fachkräftesicherung erfordert eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt.

Die Grundlage für eine gezielte Ausschöpfung der Potenziale ist eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt. Der Trend zu mehr prekärer Beschäftigung muss zurückgedrängt werden, da dieser einer nachhaltigen Fachkräftesicherung entgegensteht. Prekäre Arbeit entwertet Qualifizierung und bremst Aufwärtsmobilität. Fachkräftesicherung braucht eine starke und aktive Arbeitsmarktpolitik.

6. Fachkräftesicherung erfordert verbindliche Kooperation zwischen Wirtschaft, Staat und Gesellschaft in einem Deutschen Rat für Fachkräftesicherung.

Die dauerhafte Sicherung der Fachkräftebasis ist für die wirtschaftliche und soziale Zukunft Deutschlands von herausragender Bedeutung. Um eine entsprechende Strategie erfolgreich umzusetzen, sind mehr Verbindlichkeit und klare Verantwortlichkeiten notwendig. Die Zeit wird knapp. Unverbindliche Erklärungen und Appelle reichen längst nicht mehr aus. Deshalb wollen wir einen Deutschen Rat für Fachkräftesicherung (Fachkräfterat) einrichten. Gemeinsam mit den Gewerkschaften, den Spitzenverbänden der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit, den Ländern sowie den kommunalen Spitzenverbänden und den Wohlfahrtsverbänden gilt es, in diesem Rat verbindlichen Ziele und Maßnahmen zu verabreden und Instrumente immer wieder neu zu überprüfen und anzupassen. Der Fachkräfterat soll das notwendige politische Gewicht haben und wird daher im Bundeskanzleramt angesiedelt sein.

I. Zukunftsaufgabe Fachkräftesicherung[1]

1. Fachkräftesicherung als zentrale wirtschaftliche und soziale Frage

„10.000 Pflegefachkräfte gesucht"– so lautet das ungewöhnliche Stellenangebot einer überregionalen Tageszeitung.[2] Statt wie üblich eine einzige Stelle auszuschreiben, begibt sich ein bundesweiter Pflegeanbieter auf die unkonventionelle Suche nach einer fünfstelligen Zahl von Pflegekräften. Das Inserat verspricht außerdem, eine „flexible Arbeitszeitgestaltung und gute Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten".

Diese Beispiel zeigt: Die demografische Entwicklung schlägt auf den deutschen Arbeitsmarkt durch – mit Folgen für die Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Entfaltungschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie auf die Rekrutierungspraxis von Arbeitgebern. Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist spürbar in Bewegung geraten. Der Wandel von Arbeit und Demografie ist nicht länger ein abstraktes, statistisches Phänomen, sondern gehört mittlerweile zur Lebenswirklichkeit von Unternehmern und Beschäftigten. In immer mehr Regionen und Branchen kommt es zu ersten Fachkräfteengpässen. Ein wachsender Bedarf an Fachkräften ist dabei nicht nur in naturwissenschaftlich-technischen Berufen absehbar, sondern vor allem auch in den Bereichen Pflege, Gesundheit und frühkindlicher Erziehung. In Zukunft werden neben Hochqualifizierten insbesondere Personen mit mittlerer Qualifikation gesucht. Denn sie sind das Rückgrat der deutschen Wirtschaft und erfüllen wichtige Funktionen in unserer Gesellschaft.

Es geht beim Thema Fachkräfte auch um unsere Vorstellung davon, wie wir in Zukunft leben wollen. Denn, wenn bereits jetzt Tausende Erzieherinnen und Erzieher fehlen, wird es sehr schwierig sein, das wichtige familien- und gesellschaftspolitische Ziel des flächendeckenden Ausbaus der Kindertagesstätten in Deutschland zeitnah zu erreichen. Der demografisch bedingte Anstieg der Pflegebedürftigkeit und die damit verbundene Personallücke zeigen, wie wichtig es ist, den Fachkräftebedarf im Pflege- und Gesundheitsbereich zu decken. Alle diese Entwicklungen deuten bereits jetzt an, vor welchen erheblichen Herausforderungen Deutschland zukünftig stehen wird. Fachkräftesicherung wird zur zentralen wirtschaftlichen und sozialen Frage

[1] Das vorliegende Konzept ist das Ergebnis eines Dialogprozesses, den die SPD-Bundestagsfraktion im Rahmen des Projekts „Neue Ordnung für Arbeit" der Fraktionsinitiative „Deutschland 2020" mit Gewerkschaften, Arbeitgebern, Wohlfahrtsverbänden und der Wissenschaft geführt hat. Sven Rahner von der Universität Kassel hat in seiner Expertise zur Vorbereitung der Dialoge wichtige Impulse vorgelegt, deren Anregungen und Lösungsperspektiven in dieses Fachkräftesicherungskonzept eingeflossen sind. (Vgl. Rahner, Sven 2012: Wandel von Arbeit und Demografie gestalten: Potenziale für Qualifizierung, Beschäftigung und Entfaltung. Expertise im Auftrag der SPD-Bundestagsfraktion, Berlin.)

[2] Vgl. Anhang.

unserer Zeit. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft beruht in erheblichem Maße auf hoher Produktivität, guter Qualifikation und starker Innovationskraft. Der drohende Fachkräftemangel wird zur Gefahr für diese Standortvorteile. Deutschlands Position als erfolgreiche Exportnation steht auf dem Spiel. Doch bei allen Risiken stecken im Wandel von Arbeit und Demografie gleichzeitig enorme Chancen. Wenn wir die Weichen richtig stellen, können aus dem ansteigenden Bedarf an Fachkräften Aufstiegsmöglichkeiten für viele Beschäftigte erwachsen. Nach Jahrzehnten von Massenarbeitslosigkeit kann sich eine Perspektive auf Vollbeschäftigung eröffnen. Es ergeben sich neue Durchsetzungsspielräume für eine stärkere Humanisierung der Arbeitswelt und eine bessere Balance von Arbeit und Leben.

Fachkräftesicherung im Interesse des ökonomischen Erfolgs unserer Volkswirtschaft und der sozialen Chancen der Beschäftigten wird nur gelingen, wenn wir die Spaltung am Arbeitsmarkt überwinden. Wirtschaft, Staat und Gesellschaft müssen eine paradoxe Entwicklung abwenden, in der die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigt, während gleichzeitig große Gruppen der Gesellschaft in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Langzeitarbeitslosigkeit abgehängt sind. Wie in einem Brennglas bündeln sich in der Frage der Fachkräftesicherung Zukunftsfragen unseres Landes:

- Wie bleiben wir wirtschaftlich erfolgreich?
- Wie erreichen wir Vollbeschäftigung und gute Arbeitsverhältnisse?
- Wie gelingt der gesellschaftliche Zusammenhalt in einem Land mit einem stark veränderten Altersaufbau?
- Was müssen wir tun, um gleiche Bildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten zu erreichen?
- Wie gelingt die Gleichstellung von Frauen und Männern?
- Welche Voraussetzungen für eine weltoffene und integrationsfähige Gesellschaft müssen wir erfüllen?
- Welche Potenziale für eine höhere Erwerbsbeteiligung können ausgeschöpft werden, um die Basis unserer sozialen Sicherungssysteme nachhaltig zu verstärken?

Um diese Fragen zu beantworten braucht Deutschland eine breit angelegte Strategie. Politik, Sozialpartner und Unternehmen haben erhebliche Gestaltungsspielräume, um auch in Zukunft einen strukturellen Fachkräftemangel und eine weitere Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Entscheidend bei der Entwicklung eines tragfähigen und langfristig angelegten Fachkräftesicherungskonzepts ist eine valide und transparente Datenbasis. In der wissenschaftlichen Forschung wird schon lange darauf hingewiesen, dass es an belastbaren statistischen Daten mangelt und eine differenzierte Darstellung der Entwicklung des Erwerbspersonenpoten-

zials nach Qualifikationen und Berufsfeldern notwendig ist. Die prominentesten Studien der aktuellen Debatte können anhand ihrer Methodik und zeitlichen Aussagekraft auf den Prüfstand gestellt und in die folgende Typologie eingeordnet werden:

Typologie von Prognosen zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Typ	Beispiel	Methode	Aussagekraft	Zeit	Kernaussage
Unternehmens-befragung	IW (2007)	schriftliche und mündliche Befragung, zumeist nach Branchen	stark subjektive Einschätzungen; konjunktur-abhängig	kurz-fristig	2006 konnten ca. 165.000 Stellen für Hochqualifizierte nicht besetzt werden; 18, 5 Mrd. Euro Wertschöpfungsverlust
Ableitungen aus aktuellen Arbeits-marktdaten	DIW (Brenke 2010)	Analyse von Knappheitsindikatoren wie Lohnentwicklung, Studierenden-zahlen, Entwicklung von Beschäftigten und offenen Stellen für einen sehr kurzen Zeitraum	keine regionalen Differenzierungen und nur vage Aussagen zur mittel- und langfristigen Entwicklung	kurz-fristig	insbesondere aufgrund der zurückhaltenden Lohnentwicklung sind aktuell kaum Anzeichen für einen erheblichen Fachkräftemangel zu erkennen
Status-quo-Hochrechnungen	Prognos (2009)	Beschäftigungs-entwicklung wird nach Qualifikations-stufen unter einer bestimmten Wachstumsannahme bei gleichbleibenden Kontextfaktoren hochgerechnet	sehr grobe Indikatoren; die Annahme gleichbleibender Kontextfaktoren und wirtschaftlicher Wachstumsraten ist problematisch	mittel- und lang-fristig	2025 beläuft sich die Fachkräftelücke auf 3,0 und 2030 auf 5,2 Mio. Arbeitskräfte
komplexe sozio-ökonomisch koordinierte Angebots- und Nachfrage-projektionen	BIBB/ IAB (Helmrich/ Zika 2010)	Projektion nach vier Qualifikationsstufen und 54 Berufsfeldern auf Basis des Mikrozensus; makroökonomisches Input/Output-Modell; Referenzzeitraum für Modellierung 1997-2007	kontinuierliche Datenbereitstellung erlaubt sehr valide Berechnungen; Unsicherheiten bei langfristigen Prognosen, aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse (Weltwirtschaftskrisen, Kriege)	kurz-, mittel- und lang-fristig	die demografische Entwicklung wirkt sich hauptsächlich auf das mittlere Qualifikationsniveau (Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung) aus; langfristig besteht die Gefahr, dass es zu Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Unterbeschäftigung kommen könnte und Produktionspotenziale unausgeschöpft bleiben würden

Quelle: Rahner 2012

Die Übersicht zeigt, dass die Schätzungen je nach Annahmen, Methodik und Zeithorizont variieren. Unabhängig von den exakten Daten ist jedoch klar, dass der Fachkräftebedarf im mittleren und hohen Qualifizierungsniveau deutlich steigt.

2. Potenziale für Fachkräfte erkennen und gezielt erschließen

Deutschland verschenkt derzeit durch bildungs- und arbeitsmarktpolitische Hürden leichtfertig Fachkräftepotenziale, die zukünftig auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. Dies ist insbesondere bei Jugendlichen, Frauen, Älteren und Geringqualifizierten der Fall. Jährlich verlassen mehr als 50.000 junge Menschen die Schulen ohne Abschluss. 400.000 Jugendliche befinden sich in nichtqualifizierenden Maßnahmen des so genannten Übergangssystems zwischen Schule und beruflicher Bildung. 1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 30 Jahren sind ohne jeden Berufsabschluss und befinden sich auch nicht (mehr) in Maßnahmen der Berufsqualifizierung. Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat seit den 1960er Jahren zwar deutlich zugenommen, aber insgesamt konnte dies nicht zu einer signifikanten Steigerung ihrer Arbeitsstunden insgesamt führen, da sie wesentlich häufiger als Männer in Teilzeit tätig sind und zudem häufig unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten. Es sind darüber hinaus insbesondere Ältere und Geringqualifizierte, die am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind.

Bis 2025 könnten nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit folgende zusätzliche Fachkräftepotenziale im Inland ausgeschöpft werden[3]:

- **Jugendliche**: Wenn es gelingt die Zahl der Schulabbrecher in diesem Zeitraum zu halbieren erhöht sich das Fachkräftepotenzial um 300.000 Personen. Weitere 300.000 Personen kämen hinzu, wenn es gelingt, die Zahl der Ausbildungsabbrecher zu halbieren. Zudem stünden rund 600.000 zusätzliche Akademikerinnen und Akademiker dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, wenn die Zahl der Studienabbrecher um die Hälfte verringert wird.
- **Frauen:** In einer höheren Erwerbsbeteiligung und einer Steigerung des Arbeitsvolumens von Frauen liegt das größte Fachkräftepotenzial. Wenn Deutschland in der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu vergleichbaren Ländern aufschließt, würden dem Arbeitsmarkt 900.000 Personen mehr zur Verfügung stehen. Weitere 1,2 Millionen wären durch eine entsprechende Steigerung des Arbeitsvolumens von Frauen zu erreichen.
- **Ältere:** Eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen in diesem Zeitraum würde bis zu 1,2 Millionen zusätzlicher Vollzeitarbeitskräfte aktivieren.
- **Geringqualifizierte:** Durch eine Senkung des Anteils Geringqualifizierter um etwa 20 Prozent könnten zusätzlich 700.000 Fachkräfte gewonnen werden.

[3] Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2011: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg.

II. Sozialdemokratische Antwort auf das Fachkräfte-paradox

Das **Fachkräfteparadox** – also die Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften auf der einen sowie prekäre Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit auf der anderen Seite – gefährdet das erfolgreiche deutsche Wirtschafts- und Sozialmodell. Die Beantwortung der Fachkräftefrage stellt hohe Ansprüche an die Reformfähigkeit und Veränderungsbereitschaft in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Zur Verhinderung einer weiteren Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt sind verstärkt arbeitnehmerorientierte Strategien gefragt. Nur wenn Konzepte greifen, die sich an den konkreten Lebenssituationen und -vorstellungen der Beschäftigten orientieren, wird es gelingen die vorhandenen Potenziale für Fachkräfte zu mobilisieren.

Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials eröffnet neue Durchsetzungsspielräume für die Humanisierung der Arbeit, faire Bezahlung und eine bessere Balance von Arbeiten und Leben. Wir wollen den Wandel von Arbeit und Demografie so gestalten, dass neue Chancen für gute Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitgestaltung und sozialen Aufstieg entstehen. Wir wollen mehr Mitbestimmung und Selbstbestimmung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Einer guten Bildungspolitik kommt dabei ebenso eine Schlüsselrolle zu, wie einer modernen Familien- und Gleichstellungspolitik, einer nachhaltigen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dabei begegnen wir der Herausforderung mit einer Doppelstrategie: Zum einen wollen wir allen die Chance geben, so qualifiziert wie möglich zu arbeiten. Zum anderen wollen wir allen, die unfreiwillig von Arbeit ausgeschlossen sind, neue Zugänge ermöglichen. Dazu zählen vor allem Frauen sowie Migrantinnen und Migranten. Aber auch Schul- und Ausbildungsabbrecher benötigen neue Perspektiven durch bildungs- und arbeitsmarktpolitische Brücken und zweite Chancen.

1. Handlungsfeld Bildung

Fachkräftesicherung beginnt bei jungen Menschen: Wir brauchen mehr Durchlässigkeit in unserem Bildungssystem. Der Schlüssel dazu ist die frühe und individuelle Bildung von Kindern und längeres gemeinsames Lernen. Unser Ziel ist es, kein Kind zurückzulassen, die Zahl der Schulabbrecherinnen und -abbrecher deutlich zu senken und die soziale Mobilität zu erhöhen. Jeder und jede muss die Möglichkeit haben, einen Schulabschluss nachzuholen („Prinzip der zweiten Chance“). Wenn die derzeitige Quote der Schülerinnen und Schülern, die ohne Abschluss die Schule verlassen, halbiert würde, stünde bis zum Jahr 2025 ein Potenzial von zusätzlich 300.000 Fachkräften zur Verfügung. Die Förderung des Nachholens eines Schulabschlusses muss wieder zu einem Rechtsanspruch werden. Bei Bedarf muss es eine finanzielle Förderung geben, damit sich weder die Kosten der Lebenshaltung noch die Kosten des besuchten Unterrichts als Zugangshürden auswirken können.

Einige junge Menschen brauchen besondere pädagogische Betreuung, zu der sowohl Praxisorientierung als auch individuelle Förderung gehören muss. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei Kindern aus weniger gut integrierten Familien mit Migrationshintergrund. Ihr Schulerfolg kann durch die gezielte Einbindung der Eltern und durch Patenschaftsprogramme gefördert werden. Einen Motivationsschub, die Schule erfolgreich abzuschließen, lösen bei Schülerinnen und Schülern oftmals Kontakte mit der beruflichen Praxis aus. Initiativen wie das „Netzwerk Schulewirtschaft“ leisten dazu einen wertvollen Beitrag. Solche Maßnahmen zur beruflichen Orientierung können das Fundament für eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung legen.

Eine gute Berufsausbildung ist die wichtigste Grundlage für einen erfolgreichen Einstieg ins Erwerbsleben. Und sie trägt erheblich dazu bei, den dringend benötigten Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften zu sichern. Im Mittelpunkt der Berufsbildungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion steht daher das Ziel, alle ausbildungswilligen jungen Menschen in Ausbildung zu bringen. Durch Rechtsansprüche auf Weiterbildung und Qualifizierung wollen wir neue Zugangsmöglichkeiten eröffnen, auch für diejenigen, die bereits aus dem Arbeits- oder Ausbildungssystem gefallen sind. Hierzu gehören ein Recht auf Weiterbildung und Ansprüche auf berufsbegleitende Bildungs- und Qualifizierungsberatung. Wir wollen eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Jugendlichen, an deren Ende eine vollqualifizierende betriebliche oder vollschulische Ausbildung steht. Wir wollen den Unternehmen helfen, benachteiligte Jugendliche erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen. Dafür werden wir die ausbildungsbegleitenden Hilfsange-

bote ausbauen und insbesondere die Hürden für eine flächendeckende Berufseinstiegsbegleitung abbauen. Der „Maßnahmen-Dschungel“ beim Übergang von der Schule in die Ausbildung muss gelichtet und durchforstet werden. Wir wollen gute und erfolgreiche Fördermaßnahmen ausbauen.

Ziel sozialdemokratischer Hochschulpolitik ist es, gute Lehre und Forschung an offenen und international wettbewerbsfähigen Hochschulen sicherzustellen und allen studierwilligen jungen Menschen ein qualitativ hochwertiges Studium zu ermöglichen. Dazu gehört, die Aufnahme eines Studiums nicht am knappen Geldbeutel der Eltern scheitern zu lassen und gute Studienbedingungen für alle Studierenden zu gewährleisten. Deutschland braucht mehr Studierende. Wir fordern deshalb einen „Hochschulpakt Plus“. Damit soll der Hochschulpakt ausgeweitet und verlängert werden, um allen Studierwilligen das Versprechen auf einen Studienplatz zu geben. Außerdem wollen wir gezielt die Einrichtung von zusätzlichen Master-Studienplätzen fördern und die Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne Abitur öffnen, um die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, das BAföG weiterzuentwickeln, die Hochschulzulassung zu reformieren und die Qualität der Lehre zu verbessern. Alle Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen, die ein Master-Studium anstreben, müssen einen Studienplatz erhalten können. Um die Studienqualität zu erhöhen, fordert die SPD-Bundestagsfraktion eine gemeinsame Personaloffensive von Bund und Ländern, die zusätzliche Stellen bei Professuren, Juniorprofessuren und im Mittelbau ermöglicht. Dadurch wollen wir zugleich die Berufs- und Karriereperspektiven für den dringend benötigten wissenschaftlichen Nachwuchs verbessern.

Weiterbildung muss berufliche Weiterentwicklung möglich machen. Beispielsweise sollte es für eine Erzieherin oder einen Erzieher möglich sein, sich aufbauend auf beruflichen Qualifikationen zur Grundschullehrerin oder zum Grundschullehrer weiter zu qualifizieren. Weiterbildung muss zur vierten Säule unseres Bildungssystems ausgebaut werden. Wir werden die Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung weiterentwickeln. Es gilt künftig, nicht nur das Risiko von Arbeitslosigkeit sozial abzusichern, sondern durch eine sozial-investive und vorbeugende Politik, die Beschäftigungsfähigkeit abzusichern, etwa durch einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung. Zugleich wollen wir denjenigen neue Wege eröffnen, die vom Aufschwung am Arbeitsmarkt abgehängt sind. Für Langzeitarbeitslose müssen Brücken in den ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden. Wo das absehbar nicht gelingt, muss mit einem sozialen Arbeitsmarkt zusätzliche Beschäftigung entstehen.

Bereits kurzfristig brauchen wir Fachkräfteoffensiven in Berufsfeldern, in denen akuter Fachkräftemangel droht. Mit gezielten Aktionsprogrammen wollen wir den Fachkräftebedarf bei den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, naturwissenschaftlich-technische Berufe), im Bereich der frühkindlichen Bildung und Erziehung sowie bei den Sozial- und Gesundheitsberufen decken.

Ziele	• Soziale Mobilität, Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen • Frühkindliche Bildung stärken • Kein Kind zurücklassen und die Zahl der Schulabbrecher deutlich senken • Umsetzung und Finanzierung des Konzepts des lebensbegleitenden Lernens • Weiterbildungschancen für Frauen, Ältere,Migrantinnen und Migranten sowie Geringqualifizierten steigern • Bessere Übernahmechance nach der Ausbildung
Kernmaßnahmen	<u>kurz- und mittelfristig:</u> • Kooperationsverbot abschaffen • Berücksichtigung geänderter Anforderungsprofile und neuer Berufsbilder bei der Novellierung von Ausbildungsordnungen <u>langfristig:</u> • Umbau Arbeitslosenversicherung zu Arbeitsversicherung
Flankierende Instrumente	• Qualitätsstandards in der frühkindliche Bildung • Recht auf Weiterbildung • Recht auf Bildungs- und Qualifizierungsberatung • Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ausbauen und beruflichen Aufstieg durch bessere Anrechnung beruflicher Qualifikation erleichtern • Bundesweit vergleichbare Standards bei schulischen Ausbildungsgängen, die in die Länderzuständigkeit fallen, durch gezieltere Absprachen zwischen Bund und Ländern vorantreiben • Kommunikationsoffensive, mit der speziell bei Frauen für MINT-Berufe und bei Männern für Sozial-, Pflege- und Gesundheitsberufe geworben wird • Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche und Mindesttarife für Honorarmitarbeiter

2. Handlungsfeld Arbeitsmarkt

Fachkräftesicherung erfordert eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt. Prekäre Beschäftigung muss auch deshalb bekämpft werden, weil sie einer nachhaltigen Fachkräftesicherungsstrategie entgegensteht. Prekäre Arbeit entwertet Qualifizierung und bremst Aufwärtsmobilität. Faire Regeln und Lohngerechtigkeit sind eine zwingende Vorrausetzung für Fachkräftesicherung. Wo immer es möglich ist, sollen starke Gewerkschaften gute Tariflöhne aushandeln. Angesichts der schon heute fast acht Millionen Beschäftigten im Niedriglohnsektor wird aber deutlich, dass dies nicht ausreicht. Menschen, die arbeiten, müssen von ihrer Arbeit auch leben können. Ein flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn ist deshalb überfällig. Für Leiharbeiterinnen und -arbeiter muss der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ („Equal-Pay“) für Stamm- und Leihbelegschaften durchgesetzt werden. Die konzerninterne Verleihung muss begrenzt werden. Betriebsräte in den Entleihbetrieben müssen mehr Mitbestimmungsrechte für die Leiharbeit bekommen, etwa über Umfang und Dauer der Leiharbeit in den Betrieben. Der zunehmende Missbrauch von Werkvertragsarbeit muss eingedämmt werden. Den Missbrauch von Minijobs durch Arbeitgeber wollen wir bekämpfen, damit Minijobs nicht in eine Sackgasse führen.

Durch Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck nimmt auch die Intensität und Häufigkeit von Burnout-Fällen zu. Berufsunfähigkeit ist mittlerweile in jedem vierten Fall psychisch bedingt. Arbeitsbedingungen, die zu solchen gesundheitlichen Schäden führen sind gegenüber den betroffenen Menschen unverantwortlich und auch mit dem Ziel der Fachkräftesicherung unvereinbar. Die besonders fordernden Gesundheits-, Pflege,- und Erziehungsberufe müssen so aufgewertet werden, dass die Menschen, die diese wichtige Arbeit für unsere Gesellschaft leisten, die entsprechende Anerkennung erhalten und physisch sowie psychisch gesunde Arbeitsbedingungen bekommen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss so verbessert werden, dass Menschen länger aktiv am Arbeitsleben teilhaben können. Dazu gehören altersgerechte Arbeitsplätze und gezielte Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Deutschland höher als in anderen europäischen Ländern ist, deutet darauf hin, dass hier mit den Mitteln der aktiven Arbeitsmarktpolitik noch ein enormes Potenzial gehoben werden kann. Notwendig dafür ist eine Qualifizierungs- und Integrationsoffensive. Dazu gehört vor allem eine bessere persönliche Betreuung und Förderung von Arbeitssuchenden in den Jobcentern. Es ist daher ein schwerer Fehler, dass die schwarz-gelbe

Bundesregierung die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Milliardenhöhe kürzt. Eine leistungsfähige Arbeitsvermittlung braucht aber ausreichend Geld und Personal.

Ziele	• Höhere Arbeitsmarktpartizipation von Jugendlichen, Frauen, Älteren sowie Geringqualifizierten • Beschäftigungsfähigkeit sichern • Inklusion und Gleichstellung • Leitbild Guter Arbeit in den Betrieben und Unternehmen verwirklichen • Arbeitsplatzsicherheit • Innovationsbereitschaft • Beschäftigungschancen Älterer stärken
Kernmaßnahmen	<u>kurz- und mittelfristig:</u> • Einführung einer Berufsausbildungsgarantie • Recht auf nachholende Qualifikation • Entgeltgleichheit in der Leiharbeit neu regeln • Minijobs reformieren <u>langfristig:</u> • Umbau Arbeitslosenversicherung zu Arbeitsversicherung • Recht auf Arbeitszeitvariation, z.B. durch Rückkehrrechte und Teilzeitausbildungen
Flankierende Instrumente	• Regelwerk zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verbessern und vereinfachen • Qualifizierungsinitiative für ALG I-Empfänger im Gesundheits- und Pflegebereich • Bundesprogramm zur Weiterbildung für 25-45-Jährige ohne Berufsabschluss • Unterstützte Begleitung in Arbeit ausbauen

3. Handlungsfeld Familien- und Gleichstellungspolitik

Wir wollen das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ uneingeschränkt durchsetzen. Dem nicht zu rechtfertigenden Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen werden wir mit einem Entgeltgleichheitsgesetz begegnen. Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, setzen wir uns außerdem für eine gesetzliche Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen ein. Außerdem wollen wir, dass sich Erwerbsunterbrechungen gleichmäßiger auf Männer und Frauen verteilen lassen. Deshalb werden wir das Elterngeld und das Steuerrecht so weiterentwickeln, dass die Elternzeit noch besser als bislang partnerschaftlich aufgeteilt werden kann.

Ein wesentlicher Schritt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Ausbau von Krippen- und Kitaplätzen sowie von Ganztagsschulen. Das von der schwarz-gelben Koalition geplante Betreuungsgeld setzt völlig falsche Anreize und wird jährlich bis zu zwei Milliarden Euro verschleudern, die für den notwendigen Ausbau der Kinderbetreuung dringend gebraucht werden. Eltern muss die Rückkehr in den Beruf leichter gemacht werden. Mütter und Väter sollten einen Rechtsanspruch auf Eingliederungsleistungen beim Wiedereinstieg nach einer Familienpause bekommen. Das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz muss gesetzlich abgesichert werden. Das von der rot-grünen Bundesregierung eingeführte Recht auf Teilzeit muss ergänzt werden durch das Recht auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach einer Phase der Teilzeit. Wir wollen es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern, bestehende Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise auf Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit durchzusetzen. Darüber hinaus wollen wir einen Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung gesetzlich verankern, nach dessen Auslaufen automatisch wieder die vorherige Arbeitszeit garantiert ist. Weitere Maßnahmen, um Arbeit und Familie besser zu vereinbaren, sind das Elterngeld und die von uns geforderte Pflegezeit. Für Mütter und Väter, die Kinder betreuen und keine Ausbildung haben, muss es mehr Ausbildungsangebote in Teilzeitform geben, bei denen der Lebensunterhalt gesichert ist. Ausreichende, qualitativ hochwertige und verlässliche Kinderbetreuungsangebote müssen zur Selbstverständlichkeit werden.

Aber nicht nur der Staat steht in der Pflicht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Auch die Unternehmen stehen in der Verantwortung. Bislang existieren nur in 14 Prozent aller Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten betriebliche, tarifliche oder freiwillige Vereinbarungen für eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung. Schon aus eigenem Interesse an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten Unternehmen eine familienorientierte Personalpolitik betreiben, die flexible Arbeitszeitmodelle, Eltern-Kind-Büros, Telearbeitsplätze

und Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten bis hin zu Betriebskrippen und -kindergärten umfasst.

Ziele	• Gleichstellung von Frauen und Männern • Höhere Arbeitsmarktpartizipation von Frauen • Vereinbarkeit Familie, Fürsorge und Beruf
Kernmaßnahmen	kurz- und mittelfristig: • Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gesetzlich regeln langfristig: • Umbau Arbeitslosenversicherung zu Arbeitsversicherung • Recht auf Arbeitszeitvariation, z.B. durch Rückkehrrechte und Teilzeitausbildungen
Flankierende Instrumente	• Ehegattensplitting durch Individualbesteuerung ersetzen • Bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuung

4. Handlungsfeld Einwanderung

Deutschland muss seine Willkommenskultur verbessern, um attraktiver für hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zu werden. Dazu gehört auch der erleichterte Nachzug für Familienmitglieder und eine bessere Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Migrantinnen und Migranten sollten zudem einen Rechtsanspruch auf eine wohnortnahe Beratungsstelle, eine laufende Beratung im Verfahren und auf Nachqualifizierung bekommen. Wir müssen unser Aufenthaltsrecht ändern, um mehr qualifizierte Fachkräfte in unserem Land zu halten. Angesichts der dramatischen Arbeitslosigkeit junger Menschen in Staaten, die von der Euro-Krise besonders hart getroffen wurden, müssen wir auch auf europäischer Ebene aktiv werden. Dazu zählt die Erleichterung der europaweiten Mobilität, insbesondere für junge Arbeitssuchende, unter anderem durch eine bessere europaweite Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und durch einen Mobilitätsfonds, der zum Beispiel Sprachtraining anbietet.

Ziele	• Höhere Attraktivität für hochqualifizierte Fachkräfte • Leichtere und bessere Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen • Willkommenskultur (z.B. Familienzuzug, offener Zugang zum Arbeitsmarkt für Familienangehörige)
Kernmaßnahmen	kurz- und mittelfristig: • Steuerung der Einwanderung und Stärkung von angebots- und nachfrageorientierten Einwanderungsmöglichkeiten • Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen verbessern langfristig: • Rechtsanspruch auf eine wohnortnahe Beratungsstelle, eine laufende Beratung im Verfahren und auf Nachqualifizierung
Flankierende Instrumente	• Beratung für Arbeitgeber und ausländische Absolventen deutscher Hochschulen verbessern

III. Wandel von Arbeit und Demografie gemeinsam gestalten

1. Verbindliche Kooperation zwischen Wirtschaft, Staat und Gesellschaft

Fachkräftesicherung braucht gemeinschaftliche Aktionen verschiedener Akteure. Der Staat im Bund und in den Ländern ist ebenso gefragt wie die Kommunen, die Bundesagentur für Arbeit, die Tarifparteien und in allererster Linie die Unternehmen selbst. Auch andere Akteure, wie die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, Universitäten, Wohlfahrtsverbände, die Rentenversicherung und die Krankenkassen sind dabei einzubeziehen. Alle Akteure haben unterschiedliche Verantwortlichkeiten, um das Fachkräfteangebot zu steigern. Gleichzeitig wird dies nur erfolgreich gelingen, wenn zwischen diesen Akteuren ein konzertiertes Vorgehen verbindlich vereinbart wird. Mit der Allianz für Fachkräfte hat das sozialdemokratisch geführte Bundesministerium für Arbeit im Jahr 2009 einen ersten wesentlichen Schritt zu einem gemeinsamen und politikfeldübergreifenden Vorgehen der zentralen Akteure unternommen. Diese Initiative im Bund hat zahlreiche Länderregierungen zu ähnlichen Initiativen von Politik und Sozialpartnern auf Länderebene motiviert, die eine wichtige Ergänzung der Bundesinitiativen zur Fachkräftemobilisierung sind und die notwendige Strategiebildung in Regionen und Branchen fördern. Hinzu kommen vielfältige Initiativen von Kammern, Gewerkschaften und Verbänden. Nicht zuletzt stellt sich die Bundesagentur für Arbeit dieser Aufgabe.

Wir wollen nicht nur an das Eigeninteresse der deutschen Wirtschaft appellieren, sondern einen Schritt weitergehen. Wir wollen die vielen Betriebs- und Unternehmensleitungen in Deutschland, die bereits jetzt gemeinsam mit den Gewerkschaften und Betriebsräten eine fortschrittliche Personal- und Tarifpolitik umsetzen, mit einem verlässlichen Instrumentarium dabei unterstützen, dass sie ihre erfolgreiche Arbeit fortsetzen können. Der Erfahrungsschatz aus fortschrittlicher Tarif- und Personalpolitik, lokalen Netzwerken und bundesweiten Modellprojekten kann bei der kontinuierlichen Aufgabe der Fachkräftesicherung helfen. Der schwäbische Maschinenbauer Trumpf hat zum Beispiel sein „Modell zur lebensphasenorientierten Arbeitszeit“ seit Jahren erfolgreich in der Praxis erprobt und umgesetzt. Es geht auf eine gemeinsame Vereinbarung des Gesamtbetriebsrats, der IG Metall und der Trumpf GmbH & Co. KG (Bündnis für Arbeit 2016) zurück. Grundidee des Arbeitszeitmodells ist es, den Mitarbeitern möglichst viele Optionen bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. So können alle Mitarbeiter alle zwei Jahre ihre Wochenarbeitszeit zwischen 15 und 40 Stunden neu festlegen. Außerdem können sie bis zu 1000 Arbeitsstunden auf einem individuellen Konto ansparen. Dieses Guthaben kann

dann für Auszeiten von bis zu sechs Monaten oder für Arbeitszeitreduzierungen verwendet werden. Darüber hinaus gibt es die Option zwei Jahre lang für die Hälfte des Lohns in Vollzeit zu arbeiten, um dann davor oder danach zwei Jahre bei halben Bezügen freinehmen zu können.

2. Für einen Deutschen Rat für Fachkräftesicherung im Bundeskanzleramt

Zukünftig wird für eine erfolgreiche Fachkräftestrategie mehr Verbindlichkeit, mehr Koordination, klare Zielvereinbarungen, mehr Transparenz, gemeinsames Monitoring und eine effektive Prozesssteuerung notwendig sein. Die derzeitige Bundesregierung bleibt durch das unkoordinierte Vorgehen der einzelnen Ministerien weit unter den Möglichkeiten. Zudem mangelt es an der Zielgenauigkeit der Maßnahmen. In zentralen Bereichen schadet diese Bundesregierung sogar dem Ziel der Fachkräftesicherung, etwa durch die planlosen Kürzungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der geplanten Einführung des so genannten Betreuungsgeldes. Auch ist das Fachkräftemonitoring bislang weder gesetzlich noch verfahrungsrechtlich ausgestaltet worden.

Die dauerhafte Sicherung der Fachkräftebasis ist für die wirtschaftliche und soziale Zukunft Deutschlands von herausragender Bedeutung. Um eine entsprechende Strategie erfolgreich umzusetzen, sind jetzt mehr Verbindlichkeit und klare Verantwortlichkeiten notwendig. Die Zeit wird knapp. Unverbindliche Erklärungen und Appelle reichen nicht mehr aus. Deshalb wollen wir einen **Deutschen Rat für Fachkräftesicherung** (Fachkräfterat) einrichten. Gemeinsam mit den Gewerkschaften, den Spitzenverbänden der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit, den Ländern sowie den kommunalen Spitzenverbänden und den Wohlfahrtsverbänden gilt es in diesem Rat verbindliche Ziele und Maßnahmen zu verabreden und Instrumente immer wieder neu zu überprüfen sowie anzupassen. Der Fachkräfterat soll das notwendige politische Gewicht haben und wird daher im Bundeskanzleramt angesiedelt sein. Ein systematisches Fachkräftemonitoring unterstützt diesen Prozess. Bisherige Ansätze des Arbeitsmarktmonitorings sind auszubauen und durch eine gesetzliche Grundlage langfristig anzulegen und verlässlich zu gestalten.

Anhang

Deutscher Rat für Fachkräftesicherung

ZIEL	• Institutionelle Etablierung einer verbindlichen Kooperations- und Austauschpolitik zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland
FEDERFÜHRUNG	• Bundeskanzleramt
AUFGABEN	• Analyse aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarfe sowie von Erwerbspersonenpotenzialen und diesbezüglicher Handlungsbedarfen auf Grundlage des systematischen Fachkräftemonitorings • Entwicklung und Bündelung möglichst zielgenauer Maßnahmen zur Mobilisierung von Fachkräften • Umsetzungsorientierte Erarbeitung und Entscheidungsfassung von verbindlichen Vereinbarungen mit konkreten, zeitlich terminierten Arbeitsaufträgen
ZUSAMMENSETZUNG	• Vertreterinnen und Vertreter aus Gewerkschaften, Spitzenverbänden der Wirtschaft, Bundesagentur für Arbeit, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden, Wohlfahrtsverbänden, Wissenschaft
ORGANISATION	• Steuerungsgruppe • Facharbeitsgruppen Bildung, Arbeitsmarkt, Familie und Gleichstellung, Einwanderung • Geschäftsstelle im Bundeskanzleramt
LEGITIMATION	• Beschluss des Deutschen Bundestages
DAUER	• Permanent

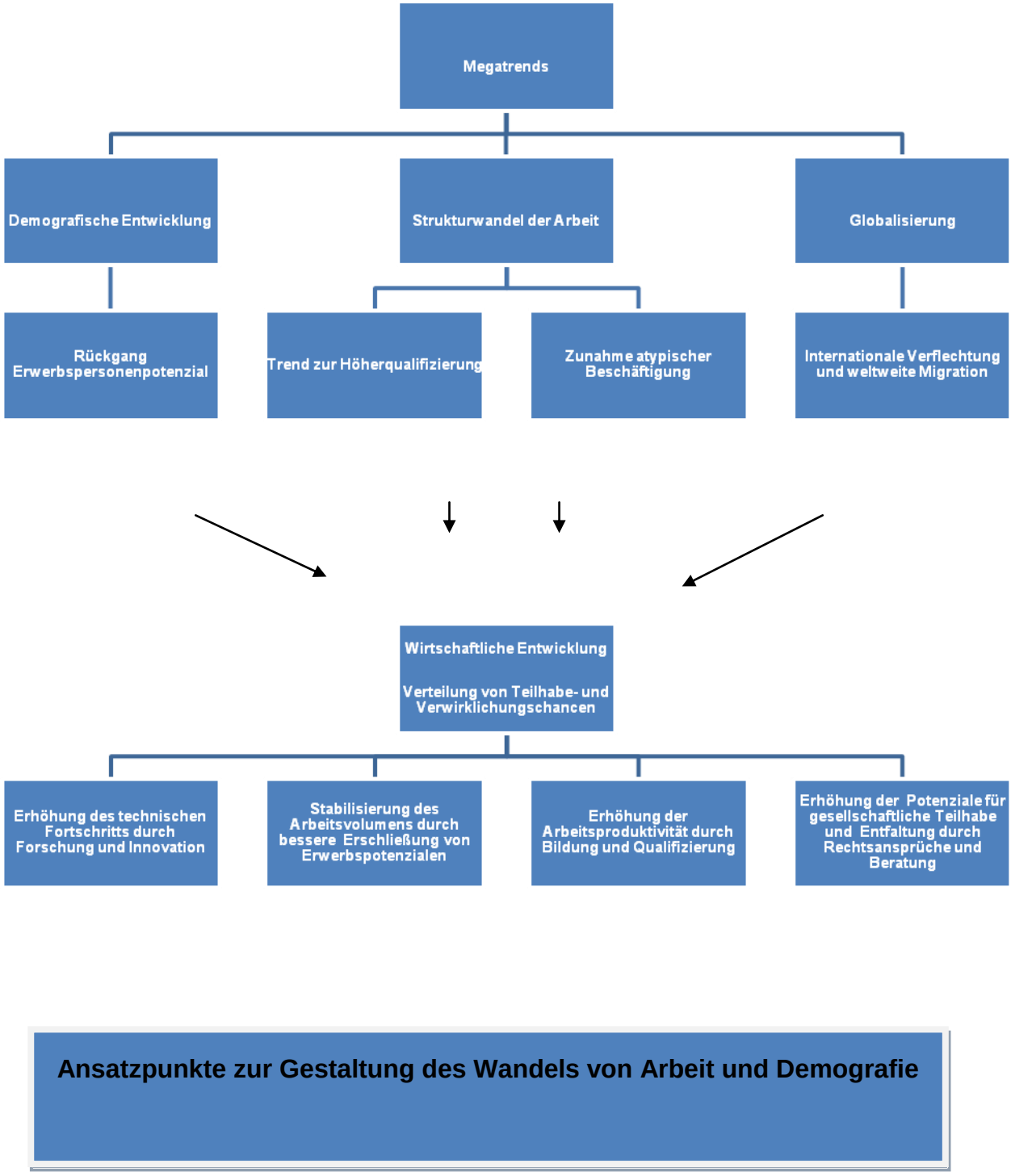
Verantwortlichkeiten der zentralen Akteure der Fachkräftesicherung

	Führende Rolle
	Wichtige Rolle
	Mitwirkung

HANDLUNGSFELDER	Bund	Länder	Kommunen	BA	Tarifpartner	Unternehmen	Andere
JUGENDLICHE							
Schulabbrecher							
Ausbildungsabbrecher							IHK
Studienabbrecher							Univ.
FRAUEN							
Erwerbspartizipation							
Arbeitsvolumen							GKV, PKV
ÄLTERE							
Erwerbspartizipation							
GERINGQUALIFIZIERTE							
Qualifizierung und Weiterbildung							IHK

Quelle: Angelehnt an BA 2011.

Fachkräftesicherung als zentraler Bestandteil einer qualitativen Wachstumsstrategie



Quelle: Rahner 2012.

STELLENANZEIGEN

K4 WWW.TAGESSPIEGEL.STELLENANZEIGEN.DE

SONNTAG, 5. DEZEMBER 2010 / NR. 20 819

bpa

Der bpa (Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V.) vertritt bundesweit die Interessen von über 6.500 privaten Einrichtungen der ambulanten und stationären Alten- und Behindertenhilfe sowie der Kinder- und Jugendhilfe. In der Pflegebranche besteht ein enormer Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften, der in den nächsten Jahrzehnten weiter steigen wird.

Unsere Mitgliedseinrichtungen suchen daher im gesamten Bundesgebiet bereits jetzt kurzfristig ca.

10.000
Pflegefachkräfte (m/w)

Die Einrichtungen bieten:

- sichere Arbeitsplätze in einer Branche mit Zukunft
- Arbeitsplätze in der Nähe Ihres Wohnortes
- Arbeitsplätze, bei denen Sie den Erfolg Ihrer Arbeit direkt über die pflegebedürftigen Menschen erkennen
- gute Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung

Viele Einrichtungen unterstützen Sie auch sehr gerne, wenn Sie nach längerer beruflicher Pause wieder in das Berufsleben einsteigen möchten oder sich für eine Ausbildung in der Altenpflege interessieren.

Quelle: Der Tagesspiegel, 5. Dezember 2010.