

(A) Anlage 7

Zu Protokoll gegebene Reden**zur Beratung der Beschlussempfehlung und des Berichts zu den Anträgen:**

- **Fachkräftepotenzial nutzen – Gute Arbeit schaffen, bessere Bildung ermöglichen, vorhandene Qualifikationen anerkennen**
- **Strategie statt Streit – Fachkräftemangel beseitigen**

(Tagesordnungspunkt 17)

Ulrich Lange (CDU/CSU): Die wirtschaftliche Situation in Deutschland ist gut. Die Konjunktur ist nach der Finanz- und Wirtschaftskrise angesprungen. Deutschland, zu Zeiten von Rot-Grün das Schlusslicht in der EU, hat sich in der christlich-liberalen Koalition zur Konjunkturlokomotive entwickelt. Erfreulich ist auch, dass die Anzahl der Erwerbstätigen stark gestiegen, die Arbeitslosenquote gesunken ist. Trotz dieser grundsätzlich positiven Wirtschaftsdaten stehen wir einem Problem gegenüber: der Fachkräftesicherung. Derzeit aber gibt es noch keinen echten Mangel, aber starke regionale Unterschiede.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass der wirtschaftliche Aufschwung nur dann weitergehen wird, wenn wir dafür die nötigen Fachkräfte zur Verfügung haben. Die künftige Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen wird deshalb entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, die notwendigen Fachkräfte zu gewinnen. Ein ungedeckter Fachkräftebedarf verschenkt unnötigerweise vorhandene Wachstums- und Innovationspotenziale.

Wie in der Anhörung dargelegt, hatten Mitte 2010 laut Umfrage der DIHK bereits 70 Prozent der Unternehmen Probleme bei der Besetzung offener Stellen. Im Dezember 2010 lag die sogenannte MINT-Lücke, also die Berufe: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, bei 98 600; davon umfasst die Ingenieurlücke knapp 50 000 Stellen. Die IHK Bayern geht davon aus, dass in 2014 allein in Bayern rund 420 000 Fachkräfte, davon 25 000 Akademiker fehlen. Trotzdem sieht die Linke keinen Fachkräftemangel. Allein die genannten Erhebungen widerlegen das „wirtschaftliche“ Fachwissen der Linken, zeigen, dass die Linken auch von Wirtschaft nichts, aber auch gar nichts verstehen. Sie sehen bei diesen Fakten keinen gravierenden Engpass von Fachkräften, sondern eine Intrige des Kapitalismus. Ihr Erfolgsrezept: Mehr gute Arbeit! Ja wie naiv sind Sie denn, eine solch undifferenzierte Forderung zu stellen! Von Fachwissen sind Sie wirklich völlig unbeleckt.

Anders sieht die Analyse der Grünen aus, die einen wachsenden Fachkräftemangel diagnostizieren. Leider sind Ihre Schlussfolgerungen nicht immer Erfolg versprechend. Insbesondere Ihre Forderung nach Ihrem „DualPlus“ als weiterentwickeltem Berufsausbildungssystem geht einfach in die falsche Richtung.

„DualPlus“ ist nichts anderes als eine Variante der außerbetrieblichen Ausbildung. Diese war in der Vergan-

genheit leider notwendig, als die Ausbildungsnachfrage das betriebliche Angebot deutlich überstieg. Heute fehlen Lehrlinge, keine Ausbildungsplätze. Unsere traditionelle überbetriebliche Ausbildung, bei der die betriebliche Ausbildung in überbetrieblichen Lehrgängen inhaltlich ergänzt und vertieft wird und die aufgrund ihrer guten Qualität in den Betrieben als notwendig akzeptiert ist, hat sich bewährt. Daran werden wir festhalten.

Wir müssen alle Möglichkeiten nutzen, um ausreichend Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu sichern. Da reicht eine Maßnahme, eine Aktion nicht aus, wir müssen an mehreren Bereichen ansetzen und unsere Aktivitäten bündeln.

Das Fachkräfteangebot kann gesteigert werden, indem die Anzahl der Fachkräfte, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, erhöht wird und indem die von den Erwerbspersonen erwirtschaftete Wertschöpfung gesteigert wird. In vielen Bereichen müssen gleichzeitig Schritte zur Verbesserung der derzeitigen Situation eingeleitet werden. Ich möchte einige Schwerpunkte auflisten:

Bildungsinitiative: Bildungspolitik ist Standortpolitik. Im Vordergrund steht die Aufgabe, den Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss zu reduzieren. Wenn es gelingen würde, die Anzahl der Schulabgänger zu halbieren, würden bis 2025 circa 300 000 Fachkräfte zusätzlich zur Verfügung stehen. Arbeitgeberverbände, Kammerorganisationen, Gewerkschaften, die Kultusministerkonferenz, der Bund und die Länder engagieren sich derzeit schon in diesem Bereich. Seitens der Bundesregierung wird eine zweite Chance für Schulverweigerer in einem extra Programm angeboten. Die Kultusministerkonferenz fördert gezielt Benachteiligte und richtet vermehrt praxisorientierten Unterricht aus. Mit gezielter, rechtzeitiger Förderung lassen sich Schwächen in Mathematik und Deutsch, den beiden Grundfächern, beseitigen. Eine bessere Förderung müssen auch Jugendliche mit einem Migrationshintergrund erhalten. Eine verstärkte Einbindung der Eltern wird sich positiv auswirken.

Die Schulen sollten verstärkt mit Wirtschaft und Hochschulen zusammenarbeiten, um bei den Schülern das Interesse für MINT-Bereiche zu erhöhen und mehr MINT-Absolventen auf den Hochschulen zu erhalten.

Berufseintrittsalter senken: Durch die Herabsetzung des Einschulungsalters, die Flexibilisierung des Grundschuleinstiegs, die sogenannte G 8, die Aussetzung des Wehrdienstes und die Einführung einer zweistufigen Studienstruktur treten die Jüngeren künftig früher ins Erwerbsleben ein. Die ältesten Berufseinsteiger kommen nicht mehr aus Deutschland.

Berufsausbildung unterstützen: Leider wird in Deutschland noch jeder fünfte Ausbildungsvertrag frühzeitig aufgelöst. Die Hälfte dieser Jugendlichen, circa 70 000, beginnen keine neue Lehre. Hier muss weiter gegengesteuert werden. Vertiefte Berufsorientierung bietet den Jugendlichen eine sicherere Wahl des Berufes und ein höhere Zufriedenheit bei der Ausbildung. Erfolgreich ist

(B) (D)

- (A) auch die Berufseinstiegsbegleitung an bundesweit 1 000 Schulen.

Aber auch die Betriebe sind gefordert. Die erfolgreiche betriebliche Ausbildung muss weiterentwickelt werden. Durch die parallele Doppelqualifikation aus Berufsabschluss und FH-/Uni-Abschluss kann die Gewinnung und Bindung von Fachkräften deutlich gefördert werden. Den Jugendlichen muss immer wieder verdeutlicht werden, dass unser Bildungssystem sehr durchlässig ist. Entscheidend ist ein guter Abschluss und Leistungsbereitschaft.

Senkung der Hochschulstudiumabbrüche: Leider liegt bei uns der Anteil der Studienabbrecher zwischen 20 und 30 Prozent. Wichtige Präventivmaßnahme sollte eine verbesserte und individuellere Beratung von Abiturienten und Studierenden sein, die an einen Abbruch denken, um ihnen die langfristigen Konsequenzen deutlich zu machen. Zudem sollten verstärkt Anstrengungen unternommen werden, die Situation in den Hochschulen zu verbessern und den jungen Menschen auch gute Bedingungen für ihr Studium zu gewähren.

Mit den Bundesländern haben wir einen Hochschulpakt geschlossen, um die Leistungsfähigkeit unserer Hochschulen zu sichern und für eine größere Zahl von Studenten offenzuhalten. Die stark steigende Zahl von Studienbewerbern und der sich abzeichnende Bedarf in bestimmten Branchen machen in besonderem Maße einen gezielten Ausbau der Studienkapazitäten in Deutschland erforderlich. Im Vordergrund muss hierbei die Ausbildung für den inländischen Bedarf stehen.

(B)

Verlängerter Einsatz erfahrener Fachkräfte: In Deutschland sind nur 56 Prozent der Facharbeiter zwischen 55 und 64 tätig. Auch wenn dieser Wert über dem europäischen Durchschnitt liegt, sollte eine Steigerung möglich sein. Viele ältere Fachkräfte wollen länger im Erwerbsleben stehen und werden oft gegen ihren Willen in die Rente geschickt.

Die Fortsetzung der staatlich geförderten Altersteilzeit haben wir verhindert und die gesetzliche Lebensarbeitszeit verlängert. Mit beiden Entschlüssen haben wir deutlich gemacht, dass nicht der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben, sondern die Verlängerung der Erwerbsbiografien gefördert werden muss. Die Situation von älteren Menschen am Arbeitsmarkt hat sich seither kontinuierlich verbessert. Der Anteil der älteren Beschäftigten an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ist stetig gestiegen.

Unsere Unternehmen wissen immer mehr die Potenziale älterer Arbeitskräfte zu schätzen, weil ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihre Leistungsfähigkeit in den Betrieben gebraucht und genutzt wird. Die deutschen Unternehmen, unterstützt durch zukunftsorientierte, arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen der Bundesregierung, haben ihren Fokus bei der Gewinnung von Arbeitskräften auch auf Ältere gelegt und als Anreiz geeignete Maßnahmen realisiert, wie die Einführung eines Gesundheitsmanagements, eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und auch – dies halte ich persönlich für sehr

- wichtig – die Anerkennung und Wertschätzung der erfahrenen Mitarbeiter zum Ausdruck gebracht. (C)

Das Ziel, die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten und zu verbessern, wird auch mit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) verfolgt. Die Bundesregierung fördert mit INQA die Schaffung gesundheits- und leistungsfördernder Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus werden Unternehmen bei der Umsetzung einer nachhaltigen Personalpolitik unterstützt und zu einer lebenslangen Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert. Das Projekt „Perspektive 50 plus“ ist ein Programm des Bundesarbeitsministeriums zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser.

Frauenerwerbsquote steigern: In Deutschland sind circa 70 Prozent der Frauen berufstätig, davon circa 45 Prozent in Teilzeit. Viele Frauen wollen ganztags arbeiten, haben jedoch Probleme, Beruf und Familie zu vereinbaren. Mit der Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Platz in einer Kindertagesstätte und dem Ausbau der frühkindlichen Betreuungsangebote geben wir Müttern und Vätern die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familie zu vereinbaren.

Dennoch ist eine größere Flexibilität notwendig. Die Arbeitgeber müssen noch flexiblere Arbeitszeiten oder Teilzeitregelungen anbieten, die öffentliche Hand muss aber auch den Ausbau der Kinderbetreuung vorantreiben. Wichtig ist zudem, dass die entsprechenden Einrichtungen mit flexiblen und großzügigen Regelungen auf die Bedürfnisse der berufstätigen Eltern eingehen müssen. (D)

Aber auch die Betreuung von Schulkindern muss ausgebaut werden, damit berufstätige Eltern ohne Sorge ihrer Tätigkeit nachgehen können. Ein Ausbau von Ganztagschulen, Nachmittags- und Ferienbetreuung ist dringend notwendig.

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ werden Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung bei der Rückkehr in den Beruf unterstützt.

Mit dem nationalen Pakt für mehr Frauen in MINT-Berufen soll bei jungen Mädchen frühzeitig das Interesse an technischen Berufen geweckt werden.

Weiterqualifizierung stärken: Die Grundausbildung der Deutschen ist im Europavergleich recht gut. Das sieht jedoch bei der Weiterbildung wesentlich schlechter aus, insbesondere für Frauen und Ältere. Hier stehen auch die deutschen Unternehmen in der Pflicht, vermehrt Fortbildungsangebote zu schaffen und ihre eigenen Mitarbeiter ihr Leben lang weiterzubilden. Dies bedeutet auch, dass die derzeit bei uns bestehende Fortbildungslandschaft auf die zukünftigen Berufe und den kommenden Bedarf ausgerichtet werden muss. Vor allem eine Ausweitung der Angebote im technischen Bereich ist unerlässlich.

In den Unternehmen muss aber auch eine Kultur entstehen, dass Mitarbeiter eigenverantwortlich ihre Weiterbildung betreiben, um langfristig für den Arbeitsmarkt von Interesse zu sein.

(A) Die Bundesanstalt für Arbeit, BA, hat verschiedene Programme zur Weiterbildung. So fördert zum Beispiel die BA die berufliche Weiterbildung Geringqualifizierter durch den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse oder Teilqualifikationen.

Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund: In Deutschland haben Menschen mit Migrationshintergrund durchschnittlich eine schlechtere Bildung und sind dadurch auch häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Deshalb müssen diese besser gefördert werden.

Dringend ist auch die schnelle und unbürokratische Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen, damit die Migranten auf unserem Fachkräftemarkt eingesetzt werden können. Bei diesem Verfahren kann die wirkliche Qualifikation des Migranten erkannt und seine Chancen auf unserem Arbeitsmarkt können ermittelt werden. Lücken in der Qualifikation müssen mit Hilfe von Fortbildungsmaßnahmen geschlossen werden.

Mit dem Nationalen Integrationsplan haben wir zahlreiche integrationspolitische Maßnahmen auf den Weg gebracht, um das Potenzial der Bevölkerung mit Migrationshintergrund besser auszuschöpfen.

Abwanderung verhindern: Ein zentrales Problem für den Arbeitsmarkt in Deutschland und damit für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist die starke Abwanderung von in- und ausländischen Absolventen deutscher Universitäten und anderen Fachkräften nach Erwerb ihrer Qualifizierung. Dieser Abwanderung von besonders gut ausgebildeten jungen Menschen, die bereits hervorragende Deutschkenntnisse besitzen, steht keine in gleicher Weise qualifizierte Zuwanderung entgegen. Ein Hauptaugenmerk der deutschen Wirtschaft muss es also sein, die besonders gut ausgebildeten Absolventen mit attraktiven Lohn- und Arbeitsbedingungen im Land zu halten oder nach erfolgtem Auslandsstudium für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Auch ins Ausland abgewanderte nichtakademische Fachkräfte sollen gezielt für die deutsche Wirtschaft zurückgewonnen werden.

(B) Qualifizierte Zuwanderung ermöglichen: Da der weltweite Wettbewerb um Fachkräfte vor langer Zeit begonnen hat, müssen auch wir um qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland werben. Derzeit verliert Deutschland jedes Jahr Tausende von Facharbeitern, die ins Ausland wandern. Wir müssen versuchen, diesen Trend umzudrehen. Einmal müssen wir unseren Fachkräften ihre Chancen und Möglichkeiten in Deutschland aufzeigen, auf der anderen Seite müssen wir uns um ausländische Fachkräfte bemühen. Dabei müssen wir politisch und gesellschaftlich verdeutlichen, dass ausländische Fachkräfte bei uns willkommen sind und gute Perspektiven haben.

Insbesondere die Forschungseinrichtungen sind im internationalen Wettbewerb darauf angewiesen, hochqualifiziertes Personal zu gewinnen und halten zu können. Um den Bedarf an akademischen Spitzenkräften decken zu können, führen wir die Wissenschaftsfreiheitsinitiative im Wissenschaftsfreiheitsgesetz weiter. Damit werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen, um Wissenschaftsorganisationen die Akquise von Spitzen-

(C) forschern zu erleichtern und im Wettbewerb mit ausländischen Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft konkurrenzfähige Angebote zu machen.

Die erfolgreiche Bekämpfung des sich abzeichnenden Fachkräftemangels gelingt nicht mit punktuellen Lösungen. Sie gelingt nur durch einen umfassenden und längerfristig angelegten Ansatz. Vor allem muss die Zielsetzung sein, das inländische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen. Hier wollen wir mit einer besseren Schul- und Hochschulbildung sowie zusätzlichen Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildungsförderung den Schwerpunkt zur Sicherung und Verbesserung des Fachkräfteangebotes in Deutschland setzen.

Ein weiteres zentrales Anliegen ist, die Abwanderung von Hochqualifizierten und Fachkräften zu stoppen. Schließlich gilt es, durch die Entwicklung einer Willkommenskultur die Attraktivität Deutschlands für qualifizierte ausländische Fachkräfte zu erhöhen und gezielt die qualifizierten Fachkräfte zu werben, für die ein Mangel besteht.

Ich fordere die Opposition auf, sich unseren Aktionen zur Sicherung der Fachkräfte für unseren deutschen Arbeitsmarkt anzuschließen.

Gabriele Lösekrug-Möller (SPD): Haben wir ihn oder haben wir ihn nicht, den Fachkräftemangel in Deutschland? Die Wahrheit liegt zwischen Ja und Nein, also in einem Gelände, in dem wir uns als Politiker so oft bewegen und feststellen, dass einfache Antworten nicht weiterhelfen. Die vorliegenden Anträge sind für die SPD willkommener Anlass, dieses Thema in der gebotenen Tiefe zu beleuchten.

Betrachten wir die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt, stellen wir ungedeckte Bedarfe im Bereich der Gesundheitswirtschaft, hier besonders in der Altenpflege, fest. Im Streit um die Frage, wie die Altenpflegeausbildung finanziert wird, in niedrigen Löhnen – der Mindestlohn in der Pflege ist noch taufrisch – und in belastenden Arbeitsbedingungen, liegen ein Bündel von Gründen für diesen Mangel. Die Verweildauer im Beruf ist kurz, die Aufstiegsmöglichkeiten sind gering und die Aussicht auf Besserung ist schlecht.

Fachkräftemangel herrscht aktuell auch bei Erzieherinnen und Erziehern. Dem Aufbau von Betreuungsangeboten hat keine adäquate Ausweitung des Ausbildungsangebotes gegenübergestanden. Die Entgeltsituation ist angesichts langer Ausbildungszeit schlecht. Auch hier gibt es so gut wie keine Karrierechance, und die Perspektive, bis zum Renteneintrittsalter in der Kita zu arbeiten, ist ebenfalls nicht prickelnd.

Ebenso zutreffend ist, dass Bundesländer sich wechselseitig Lehrkräfte abwerben. Aber schon hier stellen wir gleichzeitig fest, dass Berufseinsteiger und Berufseinsteigerinnen nur befristete Verträge bekommen. Besonders hörbar melden sich die Fachverbände zu Wort, die über einen Ingenieursmangel klagen. Bis zu 45 000 Stellen seien unbesetzt, der Mangel in den sogenannten MINT-Berufen – also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik – sei besonders dramatisch. Ar-

(C)

(D)