

Fachkräftepotenzial ausschöpfen - Bildungsanstrengungen verstärken

SPD-Aktionsprogramm zur Sicherung des Fachkräftepotenzials in Deutschland

Der Abschlussbericht der Projektgruppe der SPD-Bundestagsfraktion „Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ stellt ein 60-Punkte-Konzept vor, das die Teilhabechancen der Menschen verbessern, für mehr Chancengleichheit im Bildungssystem sorgen und mehr Aufstiegsmöglichkeiten durch Bildung eröffnen will.

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 Erwachsenenbildungsfördergesetz, 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.

Auszug zum Handlungsfeld Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht (S. 20ff):

- **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 Leiharbeiter 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.

Nach: SPD-Bundestagsfraktion: Bildungsanstrengungen verstärken Fachkräftepotenziale ausschöpfen. Abschlussbericht und Empfehlungen der Projektgruppe „Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“, Mai 2008

Der vollständige Text kann von der folgenden Internetseite abgerufen werden:

http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_datei/0,,9770,00.pdf

Bitte berücksichtigen Sie, dass ältere Links evtl. keine Verbindung mehr zu den angegebenen Seiten herstellen.

