

Mit grüner Gesamtstrategie Fachkräftelücke in NRW schließen: Qualifizierung verbessern, Strukturen ändern, Zuwanderung ermöglichen

Bereits im vergangenen Jahr konnten allein in NRW über 10.000 Ingenieurstellen nicht besetzt werden. Neben Baden-Württemberg leidet Nordrhein-Westfalen damit am stärksten unter dem sich ausweitenden Fachkräftemangel. Doch nicht nur IngenieurInnen werden händeringend gesucht. Bis zum Jahr 2013 scheiden bundesweit über 330.000 AkademikerInnen aller Fachrichtungen aus dem Erwerbsleben aus. Allein um diese Hochqualifizierten zu ersetzen, werden nahezu alle jungen Menschen gebraucht, die bis dahin die Hochschule verlassen. Jeder Expertenjob, der zusätzlich entstehen würde, kann so nicht besetzt werden.

Der Fachkräftemangel hat gravierende gesellschaftliche, arbeitsmarktpolitische und wirtschaftliche Auswirkungen. Jede unbesetzte offene Stelle in NRW ist eine vergebene Chance, wenn gleichzeitig weiterhin hunderttausende Arbeitslose keine Beschäftigung finden. Zudem gefährdet die Fachkräfteknappheit die wirtschaftliche Dynamik und Innovationsfähigkeit. So führt allein der aktuelle Ingenieurmangel zu einem Wertschöpfungsverlust von mindestens 3,5 Milliarden Euro. Die Experten-Knappheit erweist sich in Deutschland zunehmend als der limitierende Faktor in Bezug auf den technologischen Fortschritt und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Daher sind langfristige und wirksame Strategien gegen den Fachkräftemangel in NRW und bundesweit dringend erforderlich.

Doch während die Unternehmen in zahlreichen Regionen und Branchen über einen Mangel an qualifizierten Fachkräften klagen, haben sich die Chancen für Geringqualifizierte kaum verbessert. Der vermeintliche Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt geht an den Problemgruppen vorbei, weil neue zusätzliche Arbeitsplätze vorrangig im Bereich Hochqualifizierter entstehen. Es ist daher zentrale Aufgabe der Politik, die Fachkräftelücke zu schließen und gleichzeitig möglichst viele Menschen so zu qualifizieren, dass sie am wirtschaftlichen Aufschwung und dem damit verbundenen Arbeitsplatzangebot teilhaben. Darüber hinaus muss die Wirtschaft mehr Verantwortung übernehmen: Die Unternehmen haben in den vergangenen Jahren viel zu wenig Ausbildungsplätze angeboten, kaum zusätzliche Fachkräfte eingestellt oder sogar in großem Umfang Personal abgebaut und die betriebliche Weiterbildung verringert. Der akute Fachkräftemangel ist daher zum Teil hausgemacht.

Die bestehende Fachkräfteknappheit in NRW wird sich weiter verschärfen, wenn die schwarz-gelbe Landesregierung weiterhin tatenlos bleibt. Die Landesregierung muss endlich reagieren und ein umfassendes Maßnahmenpaket für mehr Qualifizierung auf den Weg bringen. Mit Tatenlosigkeit, Ausbildungsmisere und Studienplatzmangel lässt sich die Fachkräftekrise jedenfalls nicht bekämpfen. Auch die auf der Kabinettsklausur der Großen Koalition in Meseberg beschlossene „Nationale Qualifizierungsoffensive“ ist ungeeignet, um aus der selbst verschuldeten Defensive herauszukommen. Um die Fachkräftelücke in NRW nachhaltig zu schließen, brauchen wir eine konzertierte Aktion, in der vor allem die Bereiche frühkindliche Bildung, Schule, Ausbildung, Hochschule, Weiterbildung, Familienpolitik und Zuwanderung neue Impulse für mehr hochqualifizierte Beschäftigung und somit bessere Erwerbschancen setzen. Daher schlagen wir eine grüne Gesamtstrategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in NRW vor.

Grüne Gesamtstrategie gegen Fachkräftemangel

Die Gründe für den Fachkräftemangel in Deutschland und NRW sind vielschichtig. Dementsprechend setzen die von uns vorgeschlagenen Maßnahmen an verschiedenen Punkten an.

Die grünen Strategien greifen dabei sowohl kurz- als auch mittel- und langfristige Handlungsbedarfe auf und greifen ineinander. Insgesamt geht es darum,

- den Arbeitsmarktzugang ausländischer Fachkräfte zu erleichtern,
- die Attraktivität des hiesigen Arbeitsmarktes für inländische Fachkräfte zu stärken,
- das Qualifikationsniveau der hiesigen ArbeitnehmerInnen durch Qualifizierung und Weiterbildung zu steigern
- und das bislang ungenutzte (Fachkräfte-)Potenzial von Frauen, Älteren und MigrantenInnen in Deutschland besser auszuschöpfen.

Zuwanderungs- und Integrationshürden aufheben

Der kurzfristig wirksamste Schritt zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist die gezielte Senkung von Zugangsbarrieren für ausländische Fach- und Spitzenkräfte. Mehr Zuwanderung darf jedoch nicht verstärkte Anstrengungen bei Ausbildung und Qualifizierung heimischer Arbeitskräfte ersetzen. Diese Maßnahmen bleiben essentiell, wirken jedoch erst mittelfristig. Angesichts der demographischen Entwicklung brauchen wir ohnehin Zuwanderung, wenn wir unseren Lebensstandard halten wollen.

Die Bundes- und Landesregierung müssen ihre ideologische Borniertheit bei dieser Frage endlich aufgeben und einsehen, dass die Fachkräfteknappheit ohne qualifizierte Zuwanderung nicht zu beheben ist. Die unsägliche „Kinder statt Inder“-Kampagne von Rüttgers spiegelt auch heute noch die ideologische Ausrichtung von Schwarz-gelb wieder. Gerade die Verantwortlichen in der Union denken beim Stichwort Zuwanderung offensichtlich an SozialtouristInnen, IntegrationsverweigererInnen und Terrorverdächtige anstatt an MaschinenbauerInnen, IngenieurInnen und IT-SpezialistInnen. Fakt ist: Nicht qualifizierte Zuwanderung – sondern fehlende Zuwanderung ist eine Bedrohung. Wir wissen: Spitzenkräfte aus dem Ausland schaffen Arbeitsplätze im Inland.

Deshalb wollen wir die Zugangs- und Integrationshürden für ausländische Fachkräfte absenken. Dazu fordern wir, die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aufzuheben und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf alle Branchen auszuweiten. Damit werden einheitliche Mindestarbeitsbedingungen für in- und ausländische Beschäftigte geschaffen. Ergänzend dazu müssen die rigiden Bestimmungen des Zuwanderungsgesetzes gelockert werden, um hier ausgebildeten ausländischen Fachkräften und HochschulabsolventInnen das Bleiben zu erleichtern. Die Einkommensschwelle für ausländische SpezialistInnen muss zudem von derzeit über 80.000 auf realistische 40.000 Euro jährlich halbiert werden, um den Zuzug für qualifizierte Menschen zu erleichtern. In besonders nachgefragten Berufen kann sie ganz fallen. Für die Zuwanderung qualifizierter Menschen nach Deutschland muss außerdem dringend ein transparentes Punktesystem und Auswahlverfahren eingeführt werden. Wir wollen zudem, dass für ausländische Studierende der BAföG-Bezug erleichtert und Stipendienprogramme ausgeweitet werden. Die geplante ersatzlose Abschaffung der Studienkollegs durch Minister Pinkwart trägt dagegen dazu bei, dass sich künftig noch weniger ausländische Menschen für den Studienstandort NRW entscheiden.

Attraktive Beschäftigungsbedingungen für inländische Fachkräfte schaffen

Es bringt wenig, allein die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland zu fördern, wenn gleichzeitig immer mehr deutsche SpezialistInnen das Land verlassen. Daher gilt es, die Bleibegründe für hochqualifizierte Inländer zu identifizieren und zu stärken. Ein zentrales Manko des deutschen Arbeitsmarktes ist weiterhin die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier ist v. a. die Landesregierung gefordert, zügig eine ausreichende Zahl qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Aber auch die Arbeitgeber müssen noch viel stärker auf die Bedürfnisse von berufstätigen Müttern und Vätern eingehen.

Es verwundert nicht, dass HochschulabsolventInnen NRW den Rücken kehren, wenn der Hochschulabschluss in vielen Fächern nur die Eintrittskarte zu prekären Beschäftigungsver-

hältnissen wie Praktika oder Trainee-Programme ist. Wer junge Hochqualifizierte im Land halten will, muss ihnen einen reibungslosen Berufsstart mit guten Perspektiven ermöglichen. Hierzu können faire Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und eine bessere AbsolventInnenberatung durch die Landesregierung beitragen. Für NachwuchswissenschaftlerInnen braucht es zudem attraktive Startperspektiven im Hochschul-, Wissenschafts- und Forschungsbereich.

Darüber hinaus ergeben sich aus dem Fachkräftemangel neue Perspektiven für ältere Erwerbslose. Wenn Menschen über 50 Jahre heute fast chancenlos auf dem Arbeitsmarkt sind, dann haben die Arbeitgeber die Zeichen der Zeit nicht erkannt und verzichten fahrlässigerweise auf das Erfahrungswissen Älterer. Wir brauchen die Potenziale der Älteren in der Arbeitswelt und eine bessere Arbeitsmarktlage für ältere Fachkräfte. Dementsprechend muss in ihre Weiterbildung kontinuierlich investiert werden – andernfalls bleiben die Klagen von Wirtschaftsverbänden über Fachkräftemangel doppelzünftig. Wir müssen die Teilhabe und Zugänge zu Arbeit für alle Generationen sicherstellen.

Menschen qualifizieren und Begabungsreserven nutzen

Mittel- und langfristig kann der Fachkräftemangel nur durch eine bessere Ausbildung und Qualifizierung der Menschen überwunden werden. Elementare Voraussetzung dafür ist es, jedem Kind einen optimalen Bildungsstart zu ermöglichen. Unser Elementar- und Schulsystem muss so gestaltet werden, dass jede/r früh und individuell gefördert wird. Dafür haben wir Grüne umfassende Konzepte zum längeren gemeinsamen Lernen in Gemeinschaftsschule und für die KiTas der Zukunft entwickelt, für deren politische Umsetzung wir intensiv kämpfen werden. Nur wenn es gelingt, keine perspektivlosen BildungsverliererInnen und Risikogruppen zu produzieren und die Abbrecherquoten in Schule, Ausbildung und Studium massiv abzusenken, können die folgenden Maßnahmen für eine bessere berufliche und akademische Ausbildung überhaupt greifen.

Berufsausbildung strukturell reformieren und quantitativ ausbauen

Wer den Fachkräftemangel wirksam bekämpfen möchte, muss mehr Ausbildungsplätze schaffen. Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in NRW ist nach wie vor dramatisch: Über 40.000 junge Menschen im Land suchen eine Ausbildung. Schätzungsweise 100.000 Jugendliche unter 30 Jahren tummeln sich als AltbewerberInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt oder sind arbeitslos. Viele von ihnen warten schon seit Jahren auf eine Lehrstelle.

In NRW müssen mindestens 40.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, vorrangig im dualen Ausbildungssystem. Hier sind v. a. die Unternehmen in der Pflicht. Durch eine kurzsichtige Personalpolitik haben sie Ausbildungsplätze gestrichen und AusbildungsabsolventInnen nicht übernommen.

Um die Ausbildungsmisere zu überwinden, müssen wir Ausbildung anders organisieren, Jugendliche besser vorbereiten und Betriebe beim Ausbilden unterstützen. Statt weiterer Not- und Sofortprogramme brauchen wir nachhaltig wirksame Strukturreformen im Berufsbildungssystem. Insbesondere gehört das Übergangssystem der ineffektiven und demotivierenden Warteschleifen abgeschafft. Stattdessen müssen wir sinnvolle Lernketten aufbauen, bei denen Jugendliche sich einzelne Qualifizierungsbausteine ohne Qualitätsverlust zertifizieren und anerkennen lassen können (Modularisierung).

Die wirtschaftspolitische Kommission des Landesverbandes diskutiert zudem darüber, durch ein neues Ausbildungsfondsmodell die Ausbildungskosten zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben gerechter zu verteilen. Deren Ergebnisse gilt es abzuwarten und in der Partei zu diskutieren.

Um die Qualifikation von Jugendlichen zu verbessern, sind Instrumente zur Verbesserung von Schule und Betrieben zu entwickeln; dazu sollte zudem die Berufswahlorientierung in der Schule gestärkt, eine kontinuierliche Bildungsberatung gefördert, gezielte Bewerbungstrainings angeboten und spezifische Instrumente für bildungsferne Jugendliche entwickelt

werden – wie Teilzeitausbildungen, sonderpädagogische Begleitung und die Ausweitung vollzeitschulischer Bildungsgänge. Mit Schulpartnerschaften und Kombinationsstudiengängen kann das Fachkräftepotenzial aus einer Region frühzeitig gefördert und gebunden werden.

Diese Maßnahmen werden umso wichtiger, da aufgrund des demographischen Wandels in wenigen Jahren aus dem Lehrstellen- ein Lehrlingsmangel werden könnte. Um dafür gewappnet zu sein, müssen bereits heute alle Begabungsreserven gefördert werden. Darüber hinaus muss die Landesregierung beruflich Qualifizierten den Übergang zur Hochschule vereinfachen, damit diese sich bei Bedarf noch weiter qualifizieren können. Wir setzen den konstruktiven Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitgebern ins Ausbildungsfragen fort.

Hochschulsystem quantitativ und qualitativ ausbauen

Neben der beruflichen ist die akademische Bildung das zentrale Element einer grünen Qualifizierungsstrategie gegen den Fachkräftemangel. Der Handlungsdruck für Rüttgers und Pinkwart verschärft sich hier zusätzlich durch die stark steigende Zahl der Studienberechtigten. Wenn wir diese Entwicklung jedoch positiv nutzen, kann das Studierendenhoch das Fachkräftetief überwinden. In unserer grünen Hochschuloffensive (LPR-Beschluss vom 05.11.2006) fordern wir daher mindestens 30.000 zusätzliche ausfinanzierte Studienplätze in NRW in den nächsten sechs Jahren. Denn mit Studienplatzmangel lässt sich der Fachkräftemangel ganz sicher nicht bekämpfen.

Zum Kapazitätsaufbau ist der Ausbau bestehender Universitäten und Fachhochschulen oder die Schaffung eines neuen Hochschulstandorts notwendig. Wenn der Ausbau ausbleibt, wird zehntausenden Studienberechtigte der Zugang zum Hörsaal verbaut. Damit würden dem Arbeitsmarkt mittelfristig zehntausende hochqualifizierte Arbeits- und Fachkräfte fehlen. Schon heute drängen immer mehr AbiturientInnen ohne Studienplatz auf den ohnehin stark angespannten Ausbildungsmarkt und verschlechtern die Chancen von Haupt- und RealschülerInnen auf eine Lehrstelle. Der Hochschulpakt von Schavan und Pinkwart bleibt weit hinter diesen Herausforderungen zurück, da er zu spät beginnt, zu früh endet und zu gering finanziert ist.

Eine Steigerung der Studienplatzkapazitäten allein reicht jedoch nicht aus. Hochschulpolitik muss Zugangshürden dringend ab- statt aufbauen, um gerade hochschulfernen Schichten den Weg auf den Campus zu öffnen. Zusätzliche Studienplätze werden dabei nur dann in Anspruch genommen, wenn sich die jungen Menschen ein Studium auch leisten können. Die schwarz-gelbe Campus-Maut wird die Fachkräfteknappheit weiter verschärfen. Zumal die großmundig angekündigte Einführung flächendeckender Stipendiensysteme bislang völlig ausbleibt. Pinkwards Studiengebühren gehören daher sofort abgeschafft, bevor sie noch mehr Studienberechtigte abschrecken. Zudem muss sich die Landesregierung im Bundesrat für eine unverzügliche Erhöhung der BAföG-Sätze um mindestens zehn Prozent einsetzen. Nicht zuletzt gilt es, durch eine angemessene Förderung der Studentenwerke den Hochschulausbau sozial zu flankieren, um allen Studierenden ausreichende Infrastruktur- und Beratungsleistungen anbieten zu können.

Weiterbildungsstrukturen stärken und Zugangshürden beseitigen

Allein die Erstausbildung zu stärken, reicht aber nicht. Die Fachkräftelücke in NRW lässt sich nur schließen, wenn Lernen endlich als lebenslange Aufgabe begriffen wird. Doch mit der Radikalkürzung der Weiterbildungsmittel entzieht die Landesregierung den Bildungsträgern den Boden. Und wenn Volkshochschulen und Weiterbildungsträger schließen müssen, helfen auch Laumanns Weiterbildungsschecks nicht weiter. Zudem verschärft schwarz-gelb wie beim Hochschulzugang die soziale Selektion: Wenn Weiterbildungseinrichtungen die Teilnahmegebühren erheblich erhöhen müssen, um sich überhaupt noch halten zu können, wird vor allem den weiterbildungsfernen und sozial schwachen Schichten der Zugang zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen erschwert und verwehrt.

Weiterbildung braucht eine nachhaltige Infrastruktur. Nur so kann die Weiterbildungsbeteiligung – vor allem bei gering Qualifizierten, MigrantInnen und Frauen – auf 50% steigen. Dazu muss in Zukunft mindestens die Hälfte der Förderangebote zur beruflichen Weiterbildung für Geringqualifizierte vorgehalten werden. Von diesen Maßnahmen sollte wiederum mindestens die Hälfte zu einem Berufsabschluss führen. Diese doppelte 50%-Quotierung sichert die konsequente Ausrichtung der Weiterbildungsförderung auf tatsächlich anschlussfähige und sinnvolle Maßnahmen und auf den Personenkreis, der am meisten von Weiterbildung profitieren kann. So kann mit effizientem Mitteleinsatz die Fachkräfteknappheit wirksam verringert werden. Doch auch die Unternehmen sind bei der Weiterbildung gefordert. Ihre Personalpolitik darf sich nicht allein an kurzzeitigen Konjunkturinteressen orientieren.

Begabungspotenziale von Frauen nutzen

Der Fachkräftemangel ist nicht zu überwinden, solange weiterhin große Begabungsreserven in unserer Gesellschaft brach liegen. Neben Älteren und MigrantInnen sind es gerade die gut ausgebildeten Frauen, deren Talente sträflich vernachlässigt werden. In den so genannten „MINT-Fächern“ (Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaften), die einen besonders hohen Spezialistenbedarf und besonders gute Zukunftsperspektiven aufweisen, besteht ein eklatanter Frauenmangel. Hierfür gibt es zwei Ursachen: Mädchen und junge Frauen entscheiden sich zu selten für diese Fächer. Und wenn sie es doch tun, haben sie auf dem Arbeitsmarkt erheblich schlechtere Chancen als ihre männlichen Kollegen.

Wir brauchen daher eine Trendwende in der beruflichen Orientierung von Mädchen. Rollen-Stereotype und nach wie vor geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten hindern sowohl Mädchen als auch Jungen an einer wirklich freien Berufswahl. Bereits in Schule und Kindergarten muss für Jungen Sorgearbeit und für Mädchen Technik selbstverständlicher werden. Dafür brauchen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen entsprechende Qualifizierung und Ressourcen. Die Weichenstellung im schwarz-gelben Kinderbildungsgesetz (KiBiZ) weist jedoch genau in die andere Richtung.

Zudem muss die Benachteiligung von Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beseitigt werden. Dazu haben wir Grüne umfangreiche Konzepte und Vorschläge beschlossen. Seit mehreren Jahren ist klar, dass freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft wenig bringen. Wir brauchen deshalb dringender den je ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Solange Frauen in Zukunftsbranchen weiterhin schlechtere Chancen haben als Männer, lässt sich die Fachkräftelücke nicht schließen.