

**Beschluss der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion:****Bessere Aktivierung nationaler Fachkräftepotentiale**

## I.

Nach Zahlen des im Januar 2015 veröffentlichten „Migrationsberichts 2013“ wanderten im selbigen Jahr 1,23 Millionen Menschen nach Deutschland ein. Die Nettozuwanderung betrug rund 429.000 Personen. Deutschland ist damit nach den USA das weltweit beliebteste Ziel von Zuwanderern und liegt mit diesem Ergebnis sogar vor klassischen Einwanderungsländer wie Kanada sowie Australien. Europaweit nimmt Deutschland sogar die Spitzenposition ein. Der Großteil der Einwanderer kommt aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Deutschland kann zum einen von der angespannten Arbeitsmarktsituation in einigen EU-Mitgliedsländern profitieren, zum anderen ist der deutsche Arbeitsmarkt für EU-Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren durch die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und vergleichsweise attraktiven Arbeitsbedingungen interessant geworden. Zudem sind für die Arbeitnehmer aus Drittstaaten Zugangsvoraussetzungen für den deutschen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren abgesenkt worden.

Seit 2012 können Hochqualifizierte aus Drittstaaten über die Blaue Karte EU unbürokratisch ihre Fähigkeiten in Deutschland einbringen. Die Gehaltsmindestgrenze für Antragsteller mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium wurde auf 48.400 Euro gesenkt. In sogenannten Mangelberufen, bei denen es in Deutschland eine hohe Anzahl unbesetzter Stellen gibt, liegt die Gehaltsuntergrenze sogar unter 38.000 Euro. Für qualifizierte Fachkräfte in Ausbildungsberufen wurde der Arbeitsmarkt ebenso stärker geöffnet. Die sogenannte „Positivliste“ erfasst derzeit über 50 Berufe, in denen qualifizierte Fachkräfte zu vergleichbaren Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit und Gehalt in Deutschland arbeiten dürfen.

Der „Migrationsbericht 2013“ zeigt, dass sich die Arbeitsmigration aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union deutlich positiver als die Arbeitsmigration aus Drittstaaten entwickelt hat. 2013 sind lediglich 4.651 Drittstaatsangehörige über die Blaue Karte EU nach Deutschland eingereist. Von ihnen arbeiteten knapp 60 Prozent in einem sogenannten Regelberuf, während rund 40 Prozent in einem Mangelberuf tätig waren. Seit der Eröffnung des Arbeitsmarktzugangs für beruflich qualifizierte Fachkräfte in Ausbildungsberufe zum Juli 2013 sind 449 Zustimmungen zu einem

Aufenthaltstitel erteilt worden (Stand: 28.02.2015). Insgesamt belief sich die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten im Jahr 2013 auf knapp 24 000 Menschen.

## II.

Die aktuelle Zuwanderungsdebatte darf uns deshalb nicht von der Notwendigkeit ablenken, das inländische Fachkräftepotential in Deutschland besser zu aktivieren. Schließlich stellt uns der demographische Wandel in Deutschland vor enorme Herausforderungen. In den kommenden Jahren und Jahrzehnten wird sich die Bevölkerungsstruktur in Deutschland grundlegend und dauerhaft verändern. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) um 2,9 Mio. auf 40,8 Mio. sinken. Ebenso wird die Zahl der Erwerbstätigen um 1,4 Mio. auf 39,2 Mio. zurückgehen.

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt entsteht in vielen Fällen eine Kluft zwischen dem von Seiten der Wirtschaft artikulierten Fachkräftebedarfen und den Bemühungen, das inländische Fachkräftepotential besser zu aktivieren. Das Fachkräftepotential in Deutschland ist noch lange nicht ausgeschöpft. So müssen die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer in vielen „Mangelberufen“ deutlich verbessert werden, damit die Attraktivität der Berufsfelder für inländische Arbeitnehmer erhöht wird. Verbesserungsbedarfe zur Aktivierung von Fachkräften bestehen insbesondere auch in folgenden Personengruppen: Frauen, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Migranten, Menschen ohne abgeschlossenen Schul- bzw. Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose sowie Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge und Geduldete.

In den vergangenen Jahren wurden die Anstrengungen zur Gewinnung von Fachkräften von Seiten des Bundes auch in diesen Bereichen intensiviert. Beispiele hierfür sind:

- Die Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen (20 bis 64 Jahre) in Deutschland auf 72,5 Prozent (Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung).
- Die Identifizierung von strategischen Handlungsfeldern und Verabredung von Maßnahmen im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung zur Stärkung der beruflichen Bildung in Deutschland.
- Die Initiierung des Programms der Bundesagentur für Arbeit „WeGebAU“ mit dem Ziel der Weiterqualifizierung und Weiterbildung von ungelerten Beschäftigten sowie Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen.

- Die Einführung des Berufs-Qualifikations-Feststellungs-Gesetzes (BQFG). Über das BQFG können Migranten ihre ausländischen Berufsabschlüsse auf deren Verwertung auf dem deutschen Arbeitsmarkt überprüfen lassen.
- Die Erleichterung der Arbeitsaufnahme für Asylbewerber und Geduldete durch die Abschaffung der Vorrangprüfung; für Hochschulabsolventen in Engpassberufen, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU erfüllen, für Fachkräfte, die eine anerkannte Ausbildung für einen Engpassberuf nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit haben beziehungsweise an einer Maßnahme für die Berufsanerkennung teilnehmen und für Menschen, die seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung in Deutschland leben.

Der Bund hat in den vergangenen Jahren durch eine Vielzahl von Initiativen, Maßnahmen, Instrumente und Programmen versucht, dem sich abzeichnenden Fachkräftebedarf nachhaltig entgegenzuwirken. Dennoch existieren noch weitere Spielräume, um die Aktivierung des Fachkräftepotentials zu verbessern. Vor allem die Wirtschaft steht hierbei in der Pflicht, ihrer Verantwortung in einem stärkeren Maße gerecht zu werden. Um die Fachkräftepotentiale nachhaltig auszuschöpfen, sind die Unternehmen z.B. bei der Arbeitsplatzbesetzung gefordert, nicht nur die passgenauen Lösungen bzw. den passgenauen Bewerber nachzufragen. Vielmehr müssen auch diejenigen Arbeitskräfte eingestellt werden, die dem Anforderungsprofil nur zu 70 oder 80 Prozent entsprechen. Nachqualifizierungen und Investitionen in die Weiterbildung sind hierbei die Schlüssel einer nachhaltigen Fachkräftesicherungsstrategie von Unternehmen. Auch müssen die Arbeitsbedingungen stärker an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer orientiert werden.

Ebenso stehen die Bundesländer in der Verantwortung ihre Bemühungen zu intensivieren, Jugendliche und junge Erwachsene vernünftig auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Ein Schul- sowie ein Berufsabschluss sind die Grundbedingungen für eine gesicherte Lebens- und Arbeitsperspektive. Jedoch verlässt nach der Caritas Studie „BILDUNGSSCHANCEN 2014“ jeder 18. Jugendliche in Deutschland die Schule ohne Abschluss. Besonders problematisch ist dieser Befund im Bereich der Personen mit Migrationshintergrund. Es ist regelrecht skandalös, dass 15,5 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund von mindestens 15 Jahren keinen Schulabschluss haben. Bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund beträgt der Anteil 2,3 Prozent.

### III.

Die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion fordert deshalb:

- Eine verbesserte Aus- und Weiterbildung von ungelerten Arbeitnehmern sowie Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer ist grundsätzlich Aufgabe der Unternehmen und Arbeitnehmer selbst. Nach wie vor werden die Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt aber entscheidend von der Qualifikation bestimmt. Gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen das mit Abstand größte Arbeitsmarktrisiko, ihre Beteiligung an Weiterbildung ist dennoch gering. Die Bundesagentur für Arbeit bietet mit dem Programm „WeGebAU“ ein geeignetes Qualifizierungsinstrument an. Jedoch werden die bereitgestellten finanziellen Mittel von 280 Mio Euro jährlich nur zu rund 50 Prozent abgerufen (2012: 41,2 Prozent; 2013: 44,6 Prozent; 2014: 53,7 Prozent). Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, muss dieses Instrument stärker genutzt werden. Insbesondere müssen Geringqualifizierte stärker als bisher an berufsqualifizierende Abschlüsse herangeführt werden. Hierbei können die Ermöglichung kleinerer, in Modulen ausgestalteter Ausbildungsschritte mit hierauf zugeschnittenen Förderkonditionen hilfreich sein.
- Eine verstärkte Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern zur Fachkräftegewinnung und eine frühzeitige Integration von Kindern und Jugendlichen in Schule und Ausbildung. Schwerpunkt dieser Forderung ist eine qualifiziertere Sprachausbildung für die Zielgruppe des Modellprojektes „Early Intervention“ von der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Für eine bessere Unterstützung im Sprachenerwerb müssen zusätzliche Mittel bereitgestellt werden. Sowohl das BAMF als auch die Jobcenter vor Ort benötigen weitere finanzielle Unterstützung für die Vermittlung von Sprachkursen. Diese Sprachkurse müssen qualifizierter, effizienter und arbeitsmarktorientierter sein.
- Unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die sich in Deutschland bilden und beruflich qualifizieren wollen, muss der Weg zu einem Schulabschluss und einer dualen Ausbildung offenstehen. Gut

integrierten unbegleiteten Jugendlichen muss die Möglichkeit gegeben werden, eine in Deutschland begonnene Ausbildung auch abzuschließen.

- Die Teilhabechancen am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen auszubauen und sie stärker in eine reguläre Beschäftigung zu integrieren. Schließlich werden Behinderte immer noch zu sehr auf die Arbeit in speziellen Werkstätten beschränkt. Wir wollen aber einen Mentalitätswechsel. Wir wollen zeigen, was alles möglich ist. Mit dem Programm „Job4000“ fördert die Bundesregierung bereits die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und bietet Anreize, mehr Arbeitsmöglichkeiten außerhalb von Werkstätten für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Insbesondere im Bereich der kleineren und mittleren Unternehmen kann dieses Instrument zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen aber insgesamt besser genutzt werden.
- Bessere Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer in den Berufen, die auf der sogenannten „Positivliste“ für Mangelberufe in Deutschland stehen und für die eine erleichterte Arbeitsmarktzuwanderung aus Drittstaaten möglich ist. Es ist eine geradezu paradoxe Situation, dass von den Arbeitnehmern in einigen Mangelberufen bessere Rahmen- und Arbeitsbedingungen gefordert werden, während gleichzeitig Zuwanderer aus Drittstaaten in diesen Branchen angeworben werden. Die Wirtschaft ist hier gefordert, endlich ihre Hausaufgaben zu machen. Für die Arbeitnehmer im Bereich der Altenpflege wurde dieser Sachverhalt exemplarisch durch eine Studie im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) "Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient" belegt. Ungleiche Bezahlung und unfreiwillige Teilzeit in der Altenpflege passen nicht mit der Klage über den Fachkräftemangel zusammen.
- Eine familienfreundliche und auf Chancengleichheit von Frauen und Männern bedachte Arbeitswelt. Schließlich sind Frauen im Berufsleben noch immer an vielen Stellen benachteiligt. Lohnungleichheit oder schlechte Karriereaussichten schränken für sie die Wahlfreiheit bei der Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ein. Um die Qualifikationen von Frauen besser zu nutzen und ihren Wünschen nach beruflichem Fortkommen Rechnung zu tragen, sind innovative Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen grundlegend.
- Die Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsförderung vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Viele Unternehmen haben den Nutzen und die Wichtigkeit von betrieblicher

Gesundheitsförderung bereits erkannt und betriebliche Programme und Projekte erfolgreich in ihren Unternehmen eingeführt. Großunternehmen übernehmen in vielen Fällen eine Vorbildfunktion. Jedoch sind gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen häufig noch nicht hinreichend über die Chancen und Möglichkeiten betrieblicher Gesundheitsförderung informiert. Durch Verbundlösungen mit anderen kleinen und mittelständischen Unternehmen können viele gute „Best-Practice-Beispiele“ der Großunternehmen in die eigenen Unternehmensstrukturen implementiert werden. Die Wirtschafts- und Kammerverbände sind hier gefordert, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

- Zusätzlich gewinnt die Frage der Arbeitsqualität an Relevanz. Denn gesunde und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das zentrale Kapital der Unternehmen im globalen Wettbewerb, weil wir in Deutschland nicht über die Preise, sondern die Produkt- und Dienstleistungsqualität wettbewerbsfähig sind. Hier liegen zentrale Herausforderungen, um erfahrene und lebensältere Fachkräfte im Betrieb zu halten. Dies ist von zentraler Bedeutung, denn die demografische Wandel führt zu einem starken Rückgang des Erwerbspersonenpotentials: Mit intelligenten Ansätzen zur alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung und einer lern- und gesundheitsförderlichen Kultur in den Unternehmen kann aber die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bzw. verbessert werden. Mit Plattformen, wie z.B. der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), können dazu praxisnahe Lösungsansätze aufgezeigt werden, wie angesichts neuer Arbeitsformen und Herausforderungen der Digitalisierung (Industrie 4.0) und des Wandels der Arbeit (Anstieg psychischer Erkrankungen/Belastungen) konkret gegen den frühzeitigen Ausstieg qualifizierter und erfahrener Fachkräfte im Betrieb gearbeitet werden kann.