

**Beschluss des Vorstandes der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-  
Fraktion im Deutschen Bundestag vom 28.03.2017:**

**Präventive und zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik hat Vorrang!**

Berufliche Fort- und Weiterbildung ist ein zentrales Zukunftsthema. Mit dem Vorschlag zum Arbeitslosengeld Q bietet die SPD hierzu an Stelle eines zielgerichteten Konzeptes eine zu kurz greifende Scheinlösung, die zudem noch als Brücke zur Frühverrentung wirkt. Dieses wird den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen in einer sich verändernden Arbeitswelt nicht gerecht und ignoriert das vorrangige Interesse insbesondere von langzeitarbeitslosen Menschen an einer dauerhaften Perspektive. Das Arbeitslosengeld Q ist reine Klientelpolitik der SPD, mit der sie eine gesellschaftliche Spaltung befördert.

Wir brauchen als Union keinen Nachhilfeunterricht, was die besondere Berücksichtigung langer Beitragszeiten beim Arbeitslosengeldanspruch betrifft. Hier haben wir bereits 2008 gegen zunächst heftigen Widerstand der SPD Verbesserungen durchgesetzt. Die beste Perspektive haben Menschen jedoch in Arbeit, und am allerbesten ist, wenn Arbeitsmarktpolitik bereits ansetzt, bevor „das Kind in den Brunnen gefallen ist“. Auch hier haben wir bereits Erfolge vorzuweisen.

**Weiterbildung muss präventiv wirken!**

Die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag setzt deshalb auf eine präventive Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategie für die Menschen bereits während eines Beschäftigungsverhältnisses. Lebensphasenorientiert wollen wir Ihnen dazu zielführende und passgenaue Instrumente in die Hand geben und Ihnen dort helfen, wo sie Hilfen benötigen.

Betriebsnähe und das Engagement der Arbeitgeber sind wichtige Erfolgskriterien für die Weiterbildung von Beschäftigten. Zudem wird durch die präventive Wirkung der Weiterbildung bereits im Verlauf eines Arbeitsverhältnisses das Risiko, überhaupt erst arbeitslos zu werden, deutlich verringert. Wer allerdings den Maßnahmencharakter der Weiterbildung nach Verlust des Arbeitsplatzes in den Vordergrund rückt und hinsichtlich der Rahmenbedingungen bevorzugt, riskiert den Rückzug von Betrieben und Beschäftigten aus präventiven betrieblichen Weiterbildungskonzepten und schadet damit dem Anliegen.

Wir wollen Menschen bereits während ihrer Erwerbstätigkeit dabei unterstützen, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen bzw. sich beruflich nach oder um zu qualifizieren. Schließlich müssen Menschen so qualifiziert werden, dass sie länger in Arbeit sind und sich an veränderte Arbeitsbedingungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt anpassen können.

Im Bereich der Fort- und Weiterbildung setzen wir auf das Prinzip einer präventiven Arbeitsqualifizierung.

Hierbei können wir auf bestehenden Ansätzen der Beschäftigtenförderung aufbauen. Seit 2006 stehen zur Unterstützung der Qualifizierungsförderung von Beschäftigten im Rahmen des Programms „WeGebAU“ zusätzliche Mittel im Haushalt für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung. Leider werden die eingestellten Mittel seit Jahren nur zu etwa 50 Prozent abgerufen.

Zielgruppe des Programms sind geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden.

Zudem wurden mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) neue Förderungsmöglichkeiten für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in Transfergesellschaften geschaffen.

Darüber hinaus können wir auch auf bestehende sozialpartnerschaftlich vereinbarte Modelle aufbauen. In der Metallindustrie wurde sich im Frühjahr 2015 auf neue Bildungs- und Qualifizierungstarife geeinigt.

Eine präventive Arbeitsmarktpolitik setzt also bereits vor dem Verlust eines Arbeitsplatzes an und unterstützt Menschen in ihrer beruflichen Weiterqualifizierung und Umorientierung. Eine Stärkung der bestehenden Instrumente der Beschäftigtenförderung und Weiterentwicklung der Förderinstrumente der beruflichen Weiterbildung und Umorientierung (z.B. Weiterentwicklung des Instruments des „Bildungsgutscheins“) ist zielführender und entspricht den Bedürfnissen der Menschen.

#### Programm „50plus“ wiedereinführen!

Das wesentlich größere Problem ist allerdings die Frage, wie wir ältere Langzeitarbeitslose aus dem ALG II-Bezug wieder stärker für den Arbeitsmarkt aktivieren können. Bei der Qualifizierung von Arbeitslosen setzen wir auf das Prinzip der zielgruppenorientierten, nachhaltigen und arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung.

Als Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag sprechen wir uns daher für die Wiedereinführung des Programms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ aus.

Trotz einer positiven Bilanz wurde dieses Programm nach zehn Jahren Ende 2015 eingestellt. In diesem Zeitraum wurden über 1,3 Millionen ältere Langzeitarbeitslose mit zahlreichen qualifizierten Maßnahmen der regionalen Beschäftigungspakte unterstützt, von denen mehr als 430.000 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fanden.

Mit jährlich 350 Millionen Euro förderte das BMAS 77 Beschäftigungspakte in den Regionen bundesweit, an denen über 420 Jobcenter beteiligt waren. Stärker als bei anderen Angeboten lag der Fokus auf individualisierten Angeboten wie Coaching und personengebundene Dienstleistungen und damit auf der Förderung und Entwicklung individueller Potenziale, Handlungsmöglichkeiten und Kompetenzen. „Auch die berufliche Qualifizierung und die Förderung der beruflichen Selbständigkeit haben im Bundesprogramm einen höheren Stellenwert als in der Regelförderung“ (BMAS-Pressemitteilung zu einem Evaluationsbericht vom 18. Februar 2013).

Selbst das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bescheinigte: „Damit hat „Perspektive 50plus“ einen deutlichen Beitrag zum bundesweiten Anstieg der Beschäftigungsquote der über 50-Jährigen geleistet.“ Dennoch lief das Programm aus. Eine konkrete Begründung wurde nicht genannt.

Wir setzen darauf, ältere Menschen am Berufsleben teilhaben zu lassen, denn in vielen Unternehmen und Betrieben wird auf das Erfahrungswissen Älterer wertgelegt. Die Aufgabe der Politik ist es, dafür zu sorgen, dass ältere Arbeitnehmer auch tatsächlich in Arbeit bleiben können. Weiterbildung, gesundheitsgerechte Arbeitsplätze, Humanisierung der Arbeitswelt und altersgerechte Betriebskultur sind dabei ganz wesentliche Punkte, um die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu sichern und zu erhalten. Wir wollen fördern und integrieren. Teure und unverantwortliche Frühverrentungsprogramme hingegen, wie sie von der SPD gefordert werden, halten wir für unverantwortlich. Die Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag stellt daher fest, dass der Rückzug aus „Perspektive 50plus“ ein Fehler war, den wir schnellstmöglich korrigieren wollen. Das bewährte Programm „50plus“ ist wiedereinzuführen!

#### Fortführung und Ausbau des Programms MobiPro EU

Mit der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise hatte die Jugendarbeitslosigkeit in der EU im Jahr 2012 ein historisches Hoch erreicht. Lediglich in einigen wenigen EU-Staaten blieb die Arbeitslosigkeit junger Menschen stabil oder war sogar rückläufig, wie z. B. in Deutschland. Vor diesem Hintergrund hatte sich die Bundesregierung dazu bereit erklärt, im Rahmen eines zeitlich begrenzten und aus Bundesmitteln finanzierten Pilotprogramms einen Beitrag zur grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der EU zu leisten. Anfang 2013 kamen die ersten freizügigkeitsberechtigten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus anderen EU-Ländern nach Deutschland, um hier eine unterstützte betriebliche Berufsausbildung zu absolvieren oder eine Beschäftigung als Fachkraft aufzunehmen.

Das Sonderprogramm MobiPro-EU ist darauf ausgelegt, Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln und zu erproben, die dazu beitragen können, sprachliche Barrieren sowie Rekrutierungs- und Einstellungshemmnisse abzubauen. Als „lernendes Programm“ wurde MobiPro-EU anhand der laufend gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse mehrfach angepasst. Die sich abzeichnenden Bedarfe führten dazu, dass die Individualförderung für

Ausbildungsinteressierte und Fachkräfte der Jahre 2013 und 2014 ab dem Ausbildungsjahrgang 2015 ausschließlich auf das Ausbildungssegment im Rahmen von Projektförderung umgestellt wurde. Mit dem aktuellen Ausbildungsjahrgang 2016 liegen künftig die Erfahrungen aus jeweils zwei Jahrgängen der Individual- und der Projektförderung vor. Als Ergebnis einer themenbezogenen Haushaltsanalyse hat das Bundeskabinett am 23. März 2016 beschlossen, keinen weiteren Jahrgang im Rahmen des Pilotprogramms zu fördern. Ein weiterer Ausbildungsjahrgang 2017 und somit eine Rekrutierung über 2016 hinaus ist daher nicht geplant. Die Förderung aller bisher begonnen Förderketten ist bis zum Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung in 2019 bzw. 2020 für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Projektträger gesichert.

Das Programm MobiPro EU hat vor allem im ländlichen Bereich, in dem es traditionell sehr schwer ist, freie Ausbildungsstellen zu besetzen, einen sehr großen Erfolg gehabt. Darauf soll aufgebaut werden. Neben der dualen Ausbildung sollen auch Berufe, die eine schulische Ausbildung erfordern, eingeschlossen werden. Das hat vor allem im sozialen Bereich eine enorme Bedeutung. Als wichtigste Beispiele sind hier zu nennen: Altenpflege, Heilerziehungspflege, Krankenpflege oder die Berufsfachschulen für Sozialpflege (Kinderpfleger/Erzieher). Gerade in diesen Berufen erscheint eine Förderung äußerst sinnvoll, da hier ein großer Bedarf an Arbeitskräften, der nicht durch deutsche Jugendliche gedeckt werden kann, festzustellen ist und im Gegenzug eine große Nachfrage von Jugendlichen aus dem Ausland besteht.