

Antrag Ar-02
Landesvorstand

Empfehlung der Antragskommission
Annahme

Der Landesparteitag möge beschließen:

Heute für die Fachkräfte von morgen sorgen – die sozialdemokratische Antwort auf den Fachkräftemangel

1 Ausgangslage

2

3 Die bundesrepublikanische Wirtschaft und die
4 nordrhein-westfälische im Speziellen sind angewiesen
5 auf Fachkräfte. Egal ob in der Industrie, im Handwerk,
6 im Einzelhandel, in der Bildung, in den sozialen Be-
7 rufen oder in der Pflege – unser Wohlstand wird von
8 den vielen Arbeitnehmer:innen erwirtschaftet und
9 gesichert, die den Laden jeden Tag am Laufen halten.
10 Umso besorgniserregender ist es, dass in ganz verschie-
11 denen Branchen ein zunehmender Fachkräftemangel
12 sowie ungenügendes Engagement bei der Sicherung
13 von Fachkräften zu beobachten ist. Die Menschen in
14 Nordrhein-Westfalen merken das schon jetzt auf ganz
15 individueller Ebene, wenn sie wochenlang auf einen
16 Handwerker:innentermin warten; wenn sie die Kinder-
17 betreuung privat organisieren müssen, weil die Kitas
18 die Öffnungszeiten verkürzen; wenn der Zug ausfällt
19 oder wenn sie keinen Pflegeplatz für ihre Angehörigen
20 mehr finden. Diese individuellen Erfahrungen sind oft
21 leider keine Einzelphänomene mehr, sondern Ausdruck
22 eines sich verschärfenden Fachkräftemangels, der
23 auf volkswirtschaftlicher Ebene unser Wachstum und
24 unseren Wohlstand gefährdet.

25

26 Der dringende Handlungsbedarf wird auch durch einen
27 Blick auf die Zahlen deutlich. Bereits für das Jahr 2021
28 wies das ‚Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung‘ (KO-
29 FA) eine Fachkräftelücke von 53.880 qualifizierten Ar-
30 beitnehmer:innen allein für Nordrhein-Westfalen aus.
31 Eine Studie der Boston Consulting Group aus dem letz-
32 ten Jahr beziffert die Kosten je fehlender Fachkraft pro
33 Jahr auf 86.000 Euro. Setzt man diese Zahlen zueinan-
34 der in Verbindung, dann reden wir allein für das Jahr
35 2021 von über 4,6 Mrd. Euro an Kosten für das Land NRW
36 aufgrund fehlender Fachkräfte. Die Megatrends Demo-
37 graphie, Digitalisierung und Dekarbonisierung verschär-
38 fen die beschriebene Entwicklung. Allein schon mit Blick
39 auf die dringend notwendige Energiewende, die be-
40 sonders für das Industrieland Nordrhein-Westfalen von
41 Bedeutung ist, kann man festhalten: Diese wird viel-
42 leicht an Konferenztischen erdacht, aber sie wird von
43 vielen Handwerker:innen gemacht. Kein Windrad ent-
44 steht durch warme Worte und keine Solaranlage setzt
45 sich von alleine aufs Dach. Dafür braucht es Fachkräfte.
46 Gleiches gilt für die Mobilitätswende, die im Stau ste-
47 cken bleibt ohne Ingenieur:innen, die neue Brücken pla-

48 nen oder den Betrieb auf den Schienen am Laufen hal-
49 ten. Aber auch was die Berufe in der Pflege und der Er-
50 ziehung angeht, ist der Fachkräftemangel ein Problem
51 für den Respekt und den Zusammenhalt unserer Ge-
52 sellschaft, weil sich menschliche Bedürfnisse eben nicht
53 nach gerade verfügbaren Fachkräften richten.

54

55 Hier sind wir gerade als Sozialdemokratie gefragt, durch
56 kluges politisches Handeln den Wohlstand von morgen
57 zu sichern, die sozial-ökologische Transformation vor-
58 anzutreiben und die Gesellschaft dabei zusammenzu-
59 halten. All diese Herausforderungen hängen mit dem
60 Fachkräftemangel zusammen. Für uns als NRWSPD ist
61 dabei klar, dass wir dieses Thema konsequent aus der
62 Sicht der Beschäftigten angehen. Denn so real die be-
63 schriebenen Herausforderungen sind, die sich aus den
64 tatsächlich vorhandenen Engpässen an Fachkräften er-
65 geben, so sehr wissen wir ebenso, dass nicht überall,
66 wo Fachkräftemangel draufsteht, auch Fachkräfteman-
67 gel drin ist. Hinter so manchen Klagen über angeb-
68 lich fehlende Fachkräfte stecken manchmal ganz ande-
69 re Gründe, z.B. schlechte Arbeitsbedingungen und Ent-
70 lohnung, die mangelnde Ausbildungsbereitschaft man-
71 cher Unternehmen und der Wunsch nach Bestenauslese
72 einerseits und billiger Arbeitskraft andererseits. Da pas-
73 sen Worte und Taten nicht immer zusammen. Auch Po-
74 litik und öffentliche Hand müssen sich hier an die eige-
75 ne Nase fassen. Die Jahrzehnte des Spardiktats und der
76 mangelnden Zukunftsinvestitionen haben auch für die
77 Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu einer höheren
78 Arbeitsverdichtung und an den meisten Stellen zu ei-
79 ner deutlichen Ausweitung der Aufgaben geführt. Un-
80 sere Kolleg:innen in den Gewerkschaften weisen in ih-
81 ren aktuellen Streiks zu Recht darauf hin. Wo die Belas-
82 tung immer höher geworden und die Attraktivität im-
83 mer mehr gesunken ist, darf man sich nicht über einen
84 vermeintlichen Fachkräftemangel beschweren. Der öf-
85 fentliche Dienst eine wichtige Säule zur Organisation
86 des Gemeinwesens, der Vergabe von Aufträgen und vie-
87 lem mehr. Massive Investitionen in die öffentliche Infra-
88 struktur sind dringend notwendig und diese können nur
89 umgesetzt werden, wenn die öffentliche Hand – gera-
90 de auch in den Kommunen – ein attraktiver Arbeitgeber
91 ist. Die Realität ist aber, dass Stellen für Techniker:innen,
92 Ingenieur:innen und viele andere Berufe in Kommunen,
93 aber auch anderen Ebenen, bereits heute nicht mehr an-
94 nähernd besetzt werden können. Das führt zur Unzu-
95 friedenheit mit staatlichen Stellen, weil (Bau-)Projekte
96 nicht umgesetzt werden können und Serviceangebote
97 leiden.

98

99 Überall dort, wo tatsächlich Fachkräftemangel herrscht,
100 entsteht zunehmend ein Bewerber:innenmarkt. Es sind

101 dort nicht mehr die Unternehmen, die sich die bes-
102 ten Arbeitnehmer:innen aussuchen, sondern es sind die
103 Arbeitnehmer:innen, die sich die besten Unternehmen
104 aussuchen können. Diese Entwicklung birgt das Poten-
105 tial, dass die Rolle der Beschäftigten nachhaltig gestärkt
106 wird, wenn es der Arbeiter:innenbewegung gelingt, so-
107 lidarisch zu bleiben und sich nicht auseinander dividie-
108 ren zu lassen, nach dem Motto: Wenn jede:r für sich
109 verhandelt, ist an alle gedacht. Gemeinsam mit unse-
110 re Kolleg:innen in den Gewerkschaften wollen wir ge-
111 nau dafür sorgen. Denn Solidarität wird mehr denn je
112 gefragt sein, wenn die Schere zwischen gut qualifizier-
113 ten Fachkräften einerseits und ungelernten Arbeitskräf-
114 ten andererseits weiter auseinandergehen wird. Es darf
115 keine Beschäftigten zweiter Klasse geben. Deshalb müs-
116 sen wir dafür sorgen, dass schon beim Übergang von der
117 Schule in den Beruf kein junger Mensch auf der Strecke
118 bleibt und genauso müssen wir den bestehenden Be-
119 schäftigten durch eine entsprechende Weiterbildungs-
120 infrastruktur lebenslang die Möglichkeit für eine neue
121 berufliche Perspektive offen halten.

122

123 Vor allem in Pflege, Gesundheits- und Erziehungsbe-
124 rufen führt der dramatische Fachkräftemangel zu ei-
125 nem Anstieg von Leiharbeit, deren Anbieter mit An-
126 reizen wie höherem Gehalt, flexibleren Arbeitszeiten
127 und weiteren Boni immer öfter die vorhandenen Fach-
128 kräfte an sich binden können. Die Folgen sind nicht
129 nur die erhöhte finanzielle Belastung der freien Träger
130 und Dienstleister, sondern auch erhöhte Belastung des
131 Stammpersonals und ultimativ der Abbau von Angebo-
132 ten in Gesundheits- und Bildungseinrichtungen. Daher
133 braucht es eine weitergehende gesetzliche Reglemen-
134 tierung von Leiharbeit, um sowohl die Auswirkungen
135 des Fachkräftemangels als auch die Arbeitsbedingun-
136 gen in diesen Sektoren nicht noch weiter zum Negativen
137 zu verschärfen.

138

139 Schließlich wollen wir dafür sorgen, dass die Produkti-
140 vitätssteigerungen nicht nur auf die Seite des Kapitals,
141 sondern auch auf die Seite der Arbeit einzahlen. Die Be-
142 schäftigten sollen von der gesteigerten Produktivität in
143 Form höherer Löhne und besserer Arbeitsbedingungen
144 profitieren. Insbesondere die Diskussionen um eine an-
145 dere Art der Verteilung der Arbeit, um Arbeitszeitverkür-
146 zung bis hin zur 4-Tage-Woche weisen hier in die richtige
147 Richtung.

148

149 Um die beschriebenen Entwicklungen gestalten zu kön-
150 nen, braucht es eine aktive Politik, die das Thema Fach-
151 kräftemangel in seiner Breite erfasst. Diese sieht für uns
152 wie folgt aus.

153

154 Handlungsfelder

155

156 Deutschland zu einem wirklichen Einwanderungsland
157 machen

158

159 Deutschland ist seit Jahrzehnten ein Einwanderungs-
160 land, hat sich aber viel zu lange nicht wie eines ver-
161 halten. Dabei wäre der bundesrepublikanische Wohl-
162 stand ohne die Generationen der sogenannten „Gastar-
163 beiter:innen“ nicht denkbar gewesen. Auch in Zukunft
164 wird die Bundesrepublik auf Arbeits- und Fachkräfte aus
165 dem Ausland angewiesen sein. Die Vorstandsvorsitzen-
166 de der Bundesagentur für Arbeit spricht von einer Ein-
167 wanderung von 400.000 Menschen pro Jahr, die nö-
168 tig wäre, um die Zahl der Erwerbstätigen stabil zu hal-
169 ten. Um das zu ermöglichen, braucht es nicht nur das
170 klare Bekenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungs-
171 land ist, sondern auch konkrete politische Maßnahmen.
172 Dabei ist es wichtig, die Menschen, die nach Deutsch-
173 land kommen, nicht als reine Arbeits- und Fachkräfte zu
174 betrachten oder sie als vermeintlich billige Arbeitskräf-
175 te gegen bereits hier Beschäftigte auszuspielen. So set-
176 zen wir uns unter anderem für eine konsequente Verfol-
177 gung und für strenge Kontrollen der Vermittlungsagen-
178 turen ein, wo ausländische Arbeitskräfte als Saisonar-
179 beiter:innen oder in der häuslichen Pflege ausgebeutet
180 werden, um nur ein Beispiel zu nennen. Um zu einer ech-
181 ten Willkommenskultur zu kommen, reichen keine war-
182 men Worte.

183

184 Vor diesem Hintergrund begrüßen wir das neue, ge-
185 plante Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Bundesre-
186 gierung, dass die Hürden zur Einwanderung senkt und
187 neben Fachkräften sowohl Menschen mit langjähriger
188 Berufserfahrung als auch jungen Menschen eine beruf-
189 liche Perspektive in Deutschland eröffnet. Damit die gu-
190 ten Regelungen des Entwurfes auch in der Praxis umge-
191 setzt werden können, braucht es mehr Personal in den
192 deutschen Konsulaten, um die Visavergabe zu beschleu-
193 nigen sowie zusätzliches Personal in den kommuna-
194 len Ausländerbehörden. Auch landesweite Anlaufstel-
195 len sind ein probates Mittel beim Fachkräftezugang.

196

197 Neben dem geplanten Gesetz braucht es aus unse-
198 rer Sicht weitere Anstrengungen. Dazu gehört insbe-
199 sondere eine bessere, unbürokratischere und deutlich
200 schnellere Anerkennung von im Ausland erworbenen
201 beruflichen Qualifikationen und (Akademischen-) Ab-
202 schlüssen. Zu viele gut ausgebildete Menschen, die nach
203 Deutschland kommen, arbeiten hier oft unterhalb ih-
204 res Qualifikationsniveaus, weil ihre Abschlüsse nicht an-
205 erkannt werden. In diesem Zusammenhang braucht es
206 auch einen leichteren Zugang zu Ausgleichsmaßnah-

207 men und Anpassungsqualifizierungen. Ebenso sprechen
208 wir uns für einen unbürokratischen Familiennachzug so-
209 wie für einen flächendeckenden Zugang zu Sprachkur-
210 sen aus.

211

212 Neben dem eigentlichen Fachkräftezugang muss es uns
213 aber auch gelingen, den Menschen, die zu uns geflüch-
214 tet sind, einen besseren Zugang zum Ausbildungs- und
215 Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Hierzu sind die Maßnah-
216 men des Koalitionsvertrags auf Bundesebene zügig um-
217 zusetzen. Dazu gehört für uns die Abschaffung von
218 Arbeitsverboten, die Ermöglichung eines Spurwechsels
219 aus dem Asylsystem in die Arbeitsmigration sowie ein
220 vereinfachter Zugang zum Bleiberecht für Geduldete.

221

222 Und schließlich geht es auch um die Menschen, die be-
223 reits hier sind – teilweise seit Jahrzehnten oder in zwei-
224 ter und dritter Generation – und die sich immer noch mit
225 rassistischen Ressentiments konfrontiert sehen. Denn
226 auch beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
227 hängen die eigenen Chancen nach wie vor viel zu sehr
228 davon ab, wie der eigene Vorname lautet oder in wel-
229 chem Viertel man wohnt.

230

231 Raus aus der Teilzeitfalle – Erwerbsbeteiligung von
232 Frauen erhöhen

233

234 Um alle Potentiale am Arbeitsmarkt zu heben, muss es
235 außerdem gelingen, die Erwerbsbeteiligung von Frauen
236 weiter zu erhöhen. Zwar ist es in den letzten zwei Jahr-
237 zehnten gelungen, die Erwerbstätigenquote von Frau-
238 en deutlich zu steigern. Zu viele weibliche Beschäftigte,
239 nämlich fast die Hälfte, arbeiten jedoch noch immer in
240 Teilzeit mit den entsprechenden Folgen bei Entlohnung
241 und Altersvorsorge. Von einer wirklichen Gleichstellung
242 kann hier keine Rede sein. Diese wäre erreicht, wenn die
243 Frage nach dem Ob und der Dauer der Beschäftigung ei-
244 ne freie, individuelle Entscheidung wäre und nicht aus
245 Mangel an Alternativen getroffen wird. Um das zu än-
246 dern, müssen wir die Vereinbarkeit von Familie und Be-
247 ruf weiter verbessern, deren Mangel immer noch einer
248 der Hauptgründe für die sogenannte Teilzeitfalle ist. Tat-
249 sächlich schlägt hier der Fachkräftemangel doppelt zu.
250 Fehlende qualifizierte Erzieher:innen und damit fehlen-
251 de Betreuungsmöglichkeiten führen in der Praxis häu-
252 fig dazu, dass vor allem Frauen die Kinderbetreuung pri-
253 vat organisieren oder selbst übernehmen müssen und
254 so nicht die Möglichkeit haben, einer eigenen Beschäfti-
255 gung nachzugehen. So verstärkt der Fachkräftemangel
256 bei den Erzieher:innen und besonders die dramatische
257 Situation in der frühkindlichen Bildung zugleich den
258 allgemeinen Fachkräftemangel. Ähnliches gilt bei der
259 selbst geleisteten Pflege von Angehörigen. Hier braucht

260 es also einen verstärkten Ausbau der Betreuungsange-
261 bote und Pflegeplätze und die Inanspruchnahme darf
262 dabei keine Frage des eigenen Geldbeutels sein. Außer-
263 dem müssen weitere politische Anreize gesetzt werden,
264 um die Care-Arbeit gerechter aufzuteilen. Dazu gehö-
265 ren für uns eine Neuregelung der Elternschutzzeit, die
266 die Regelungen des sogenannten Mutterschutzes auf
267 die:den Partner:in überträgt. Auch die Elternzeit sollte
268 dahingehend überarbeitet werden, dass eine gleichmä-
269 ßige Aufteilung finanziell stärker gefördert wird. In die-
270 sem Zusammenhang bekräftigen wir unsere Ablehnung
271 des sogenannten Ehegattensplittings und begrüßen die
272 Pläne der Ampel-Regierung für eine Weiterentwicklung
273 der Familienbesteuerung. Neben diesen familienpoliti-
274 schen Steuerungsmaßnahmen müssen auch die Arbeit-
275 geber:innen stärker in die Pflicht genommen werden.
276 Dazu sind die noch bestehenden Hürden bei der Brü-
277 ckenteilzeit abzusenken, sodass mehr Beschäftigte vom
278 Rückkehrrecht profitieren können. Außerdem braucht
279 es flexiblere und familienfreundliche Arbeitszeiten so-
280 wie eine verstärkte Möglichkeit zum Homeoffice. Und
281 selbstverständlich müssen die Lohnunterschiede zwis-
282 schen den Geschlechtern endlich der Vergangenheit an-
283 gehören.

284

285 Die Erfahrung älterer Fachkräfte länger nutzen

286

287 Nicht nur bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt
288 es mit Blick auf den Fachkräftemangel noch Verbesse-
289 rungsbedarf. Wir wollen darüber hinaus auch langjäh-
290 rigen Fachkräften die Möglichkeit geben, länger in ih-
291 rem Beruf zu arbeiten und ihre Erfahrung zur Verfügung
292 zu stellen. Hierzu sind ebenfalls entsprechend flexible
293 Arbeitszeiten und mehr Homeoffice zu ermöglichen so-
294 wie Teilzeitangebote in den Fällen, in denen diese ge-
295 wünscht oder eine Vollzeit nicht mehr leistbar ist. Vor-
296 stellbar sind für uns auch ausgeweitete Regelungen der
297 Urlaubstage, um die Möglichkeiten der Regeneration zu
298 erhöhen. Die Angebote zur Gesundheitsprävention soll-
299 ten außerdem bereits früh im Erwerbsleben greifen und
300 ausgebaut werden, um eine lange gesunde Erwerbstä-
301 tigkeit zu sichern. Und um auch langjährige Beschäftigte
302 in der Transformation der Arbeitswelt nicht allein zu las-
303 sen, können zielgruppenspezifische Weiterbildungsan-
304 gebote helfen. Mit einem ganzen Mix aus Maßnahmen
305 kann es so gelingen, erfahrene Fachkräfte nicht früh-
306 zeitig aus dem Arbeitsmarkt zu verlieren. Forderungen
307 nach einem höheren Renteneintrittsalter erteilen wir an
308 dieser Stelle jedoch eine klare Absage.

309

310 Alle Potentiale nutzen – für einen inklusiven 311 Arbeitsmarkt

312

313 Wenn wir im Zusammenhang des Fachkräftemangels
314 über die Erwerbsbeteiligung verschiedener gesellschaft-
315 licher Gruppe sprechen, dann geht es nicht an, dass ei-
316 ne Vielzahl von Mitgliedern mancher Gruppen faktisch
317 keinen echten Zugang zum Arbeitsmarkt erhält. Teilha-
318 be am Arbeitsmarkt bedeutet immer auch Teilhabe am
319 gesellschaftlichen Leben und jede:r hat ein Recht darauf.

320

321 Deshalb ist es für uns inakzeptabel, dass die Erwerbs-
322 quote von Menschen mit Behinderung immer noch
323 deutlich unter der Erwerbsquote von Menschen oh-
324 ne Behinderung liegt. Im Jahr 2019 lag diese ledig-
325 lich bei knapp 57 Prozent, während die Erwerbsquo-
326 te von Menschen ohne Behinderung bei 82 Prozent
327 lag. Wir begrüßen vor diesem Hintergrund das auf
328 Bundesebene verabschiedete Gesetz zur Förderung ei-
329 nes inklusiven Arbeitsmarkts, das die Arbeitgeber:in-
330 nen durch höhere Ausgleichsabgaben stärker in die
331 Pflicht nimmt. Auch das in der letzten Legislatur be-
332 schlossene Teilhabestärkungsgesetz wies in die richti-
333 ge Richtung. Aber es braucht darüber hinaus weite-
334 re Maßnahmen zur konsequenten Umsetzung der UN-
335 Behindertenrechtskonvention.

336

337 Sicherheit im Wandel geben durch lebenslanges Lernen
338

339 In einer sich stetig und mit zunehmender Geschwin-
340 digkeit wandelnden Arbeitswelt haben Maßnahmen zur
341 Umschulung, Weiterbildung und Qualifizierung für al-
342 le Beschäftigten einen hohen Stellenwert. Die Vorstel-
343 lung, in jungen Jahren einen Beruf zu erlernen und die-
344 sen dann 45 Jahre lang so wie einmal gelernt auszuüben,
345 ist nicht mehr zeitgemäß. Einzelne Berufe und ganze
346 Branchen verändern sich rasant, manche Berufsbilder
347 fallen ganz weg und auf der anderen Seite entstehen
348 ganz neue Berufe, was auch eine Anpassung der Aus-
349 bildungsgänge erfordert. Um mit diesen Entwicklungen
350 Schritt zu halten, braucht es eine entsprechende Wei-
351 terbildungsinfrastruktur, die allen Beschäftigten über
352 die gesamte Dauer ihres Erwerbslebens berufliche Per-
353 spektiven eröffnet, im Wandel Sicherheit gibt und nie-
354 manden im Stich lässt. Besonders müssen hier auch die
355 hunderttausenden Menschen, die sich in der Landzeit-
356 arbeitslosigkeit befinden, mit in den Blick genommen
357 werden. Zurzeit haben wir es zu oft noch mit einem Flick-
358 entepich aus einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen
359 zu tun, die in unterschiedlichen Trägerschaften angebo-
360 ten werden. Hier sind wir als Politik gefragt, eine öffent-
361 liche Weiterbildungsinfrastruktur aufzubauen, die den
362 beschriebenen Anforderungen gerecht wird. Wir halten
363 dafür vor allem die Berufskollegs für geeignet, die schon
364 jetzt eine Vielzahl an Bildungswegen ermöglichen und
365 im Umgang mit Heterogenität erfahren sind. Sie wollen

366 wir zu Transformationszentren weiterentwickeln. Um
367 nicht nur Fachkräfte einmal neu zu gewinnen, sondern
368 sie immer wieder als Fachkräfte zu erhalten und auch
369 um gering qualifizierten Beschäftigten neue Perspekti-
370 ven zu eröffnen, müssen wir deshalb unsere Anstren-
371 gungen intensivieren. Unser Ziel bleibt ein umfassendes
372 Recht auf Weiterbildung. Dazu ist konkret die geplante
373 Einführung einer Bildungs(teil)zeit auf Bundesebene ein
374 wichtiger Schritt zur Förderung selbstorganisierter Wei-
375 terbildung. Wir unterstützen in diesem Zusammenhang
376 die Forderungen des DGB, die Förderhöchstdauer zu er-
377 höhen sowie den Fokus auf die Förderung geregelter
378 Bildungsgänge- und -abschlüsse zu legen. Auch der For-
379 derung nach einem Rechtsanspruch auf Freistellung im
380 Teilzeit- und Befristungsgesetz schließen wir uns an. Ne-
381 ben dieser Maßnahme unterstützen wir ebenso die ge-
382 plante Einführung eines Qualifizierungsgeldes. Dieses
383 muss so gestaltet sein, dass es in der Breite der betrieb-
384 lichen Praxis Anwendung findet. Auch die Pläne zum
385 Weiterbildungsgeld sowie der vorgesehene Ausbau des
386 Aufstiegs-BAföGs sind wichtige Schritte hin zu einem
387 umfassenden Recht auf Weiterbildung. Keine notwen-
388 dige Qualifizierung darf an einer unzureichenden finan-
389 ziellen Absicherung scheitern.

390

391 Keinen jungen Menschen zurücklassen – für eine echte
392 Ausbildungsgarantie!

393

394 Nachbesserungsbedarf sehen wir mit Blick auf die Plä-
395 ne der Ampel-Koalition bei der Frage der Ausbildungs-
396 garantie, die für uns von hoher Bedeutung bei der Be-
397 kämpfung des Fachkräftemangels ist. Auch wir verste-
398 hen unter einer Ausbildungsgarantie ein ganzes Bündel
399 an Maßnahmen. Im Kern geht es aber um einen
400 Rechtsanspruch für jeden jungen Menschen auf eine
401 vollqualifizierende Berufsausbildung und dieser Rechts-
402 anspruch muss auf Bundesebene kommen. Absoluten
403 Vorrang hat dabei die Vermittlung in eine betriebliche
404 Berufsausbildung. Zu diesem Zweck muss das Angebot
405 an Ausbildungsplätzen in den Betrieben erhöht werden.
406 Erst wenn alle dahingehenden Vermittlungsbemühun-
407 gen gescheitert sind, greift der Anspruch für jede:n Aus-
408 bildungssuchende:n auf eine außerbetriebliche Ausbil-
409 dung. Diese soll bei einem überbetrieblichen Bildungs-
410 träger in Zusammenarbeit mit einem Kooperationsbe-
411 trieb stattfinden. Auch hierbei ist das Ziel, dass diese
412 außerbetriebliche Ausbildung spätestens zum zweiten
413 Lehrjahr in eine betriebliche Ausbildung überführt wird.
414 Gelingt dies nicht, besteht der Anspruch auf eine voll-
415 qualifizierende dreijährige Berufsausbildung beim über-
416 betrieblichen Träger. Wichtig ist dabei, dass es keine Aus-
417 zubildenden zweiter Klasse gibt. Die Ausbildungsbedin-
418 gungen und die entsprechende Vergütung müssen also

419 vergleichbar sein.

420

421 Darüber hinaus muss eine Ausbildungsgarantie solide
422 finanziert sein. Eine gerechte Finanzierung der Garantie
423 wird aus unserer Sicht in Form eines umlagefinanzier-
424 ten Fonds erreicht. Die Beiträge für nicht-ausbildende
425 Betriebe müssen über den betrieblichen Ausbildungs-
426 kosten - je nach Betriebsgröße - liegen, um den Anreiz
427 für die betriebliche Ausbildung zu fördern. Schon heu-
428 te profitieren alle Betriebe von gut ausgebildeten Fach-
429 kräften, allerdings beteiligen sich nur ca. 20 Prozent der
430 Unternehmen an den Kosten, indem sie Ausbildungs-
431 plätze anbieten. Ein umlagefinanzierter Fonds schafft
432 hier mehr Gerechtigkeit. Mit ihm sind zwei Ziele ver-
433 bunden. Zum einen wird damit die betriebliche Ausbil-
434 dung gestärkt und Ausbildungsbetriebe finanziell bes-
435 ser gestellt. Zum anderen sollen aus dem Fonds die Kos-
436 ten für zusätzliche inner- und außerbetriebliche Ausbil-
437 dungsplätze im Rahmen der Garantie finanziert werden,
438 um so das Ausbildungsplatzangebot zu erhöhen. Betrie-
439 be, die ausbilden oder Auszubildende aus einer außer-
440 betrieblichen Ausbildung übernehmen, profitieren also
441 von der Umlagefinanzierung, wie sie in ähnlicher Form
442 beispielsweise im Baugewerbe (SOKA BAU) schon lange
443 Praxis ist.

444

445 Weitere Maßnahmen im Rahmen der Ausbildungsga-
446 rantie müssen den Übergang zwischen Schule und Beruf
447 in den Blick nehmen. Allein in NRW waren im September
448 2022 laut Bundesagentur für Arbeit immer noch 17.006
449 Bewerber:innen auf Ausbildungssuche. Hinzu kommen
450 circa 40.000 junge Menschen, die in Übergangssyste-
451 men geparkt sind und von denen laut DGB NRW vie-
452 le anschließend keine Berufsausbildung mehr machen.
453 Der "Übergang" wird also für viele zu einem unfrei-
454 willigen Dauerzustand teilweise sogar zur Endstation
455 im Berufsbildungssystem. Ziel muss daher ein systema-
456 tisches Übergangsmanagement sein, dass keinen jun-
457 gen Menschen mehr zurücklässt. Vorbildcharakter für
458 andere Bundesländer und die Überlegungen auf Bun-
459 desebene hat aus unserer Sicht das in NRW erfolgrei-
460 che Programm "Kein Abschluss ohne Anschluss", das wir
461 hier vor allem in Hinblick auf Jugendliche, die die Schu-
462 le ohne Abschluss verlassen, weiterentwickeln wollen.
463 Außerdem muss die Berufsorientierung in den Schulen
464 stärker auf die Attraktivität der beruflichen Ausbildung
465 hinweisen und auf die Perspektiven, die sich damit eröff-
466 nen. Dafür braucht es in den Schulen aber auch Zeit und
467 entsprechende Kapazitäten für die Lehrkräfte. Die Qua-
468 lität der Berufsorientierung darf nicht vom bemerkens-
469 werten Einsatz einzelner Lehrer:innen abhängen. Auch
470 sollen die Berufskollegs stärker als Praktikumsorte wäh-
471 rend der Orientierung in den Fokus rücken. Ausdrücklich

472 begrüßen wir die geplante Stärkung und den Ausbau
473 von Jugendberufsagenturen. Diese sollten aus unserer
474 Sicht flächendeckend in der Bundesrepublik eingeführt
475 bzw. bestehende entsprechend ausgebaut werden und
476 junge Menschen bereits vor dem Schulabgang und dann
477 bis zum Abschluss einer Ausbildung begleiten. Zu ihren
478 Aufgaben gehören eine durchgängige und professionel-
479 le Beratung, Hilfe bei der Berufsorientierung und falls
480 nötig auch die Vermittlung von Unterstützungsangebo-
481 ten und das alles aus einer Hand. Um alle jungen Men-
482 schen zu erreichen, ist dabei auch eine aufsuchende Be-
483 ratung notwendig. Die Jugendberufsagenturen sind zur
484 Erfüllung ihrer Aufgaben entsprechend personell und fi-
485 nanziell sowie mit den notwendigen Daten auszustat-
486 ten. Da Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs-
487 markt häufig auch räumlich auseinanderfallen, begrü-
488 ßen wir ebenso die geplante Mobilitätsprämie, die Aus-
489 zubildende unterstützt, die fernab des Wohnorts eine
490 Ausbildung aufnehmen. Und damit sich die Auszubil-
491 denden dort auch eine Wohnung leisten können, wollen
492 wir Azubiwohnheime weiter stärken.

493

494 Um die Attraktivität der beruflichen Bildung weiter
495 zu steigern, halten wir außerdem eine consequen-
496 te Abschaffung versteckter Ausbildungskosten und ei-
497 ne Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung sowie
498 der Berufsausbildungsbeihilfe für notwendig. Beson-
499 ders die Finanzierung der schulischen Ausbildungen ge-
500 hört hier verbessert. Auch die Maßnahmen der Assis-
501 tierten Ausbildung sollten gestärkt werden, um allen
502 jungen Menschen den Weg in eine betriebliche Ausbil-
503 dung zu eröffnen. In dem Zusammenhang sollte ebenso
504 die Möglichkeit zu einer Ausbildung in Teilzeit bekann-
505 ter gemacht und die Zugangsvoraussetzungen dazu ge-
506 senkt werden. Nötig sind schließlich zusätzliche Maß-
507 nahmen zur Unterstützung der Verbundausbildung, um
508 die Ausbildungsqualität gerade bei kleinen und mitt-
509 leren Unternehmen zu sichern, die nicht die gesamte
510 Bandbreite an Ausbildungsinhalten abdecken können.

511

512 Unser Ziel bleibt eine wirkliche Gleichwertigkeit von be-
513 ruflicher und akademischer Bildung. Ein Meister muss
514 endlich so viel wert sein wie ein Master. Dazu gehört
515 auch, dass die Meisterausbildung wie der Master an
516 der Hochschule kostenfrei wird. Dafür reichen nicht nur
517 warme Worte über eine bessere gesellschaftliche An-
518 erkennung. Berufliche Qualifikationen müssen endlich
519 gleichwertig anerkannt werden und mit ihnen müssen
520 die gleichen Möglichkeiten einhergehen wie mit ver-
521 gleichbaren akademischen Qualifikationen. Das Ziel ist
522 eine echte wechselseitige Anrechenbarkeit der verschie-
523 denen Qualifikationen, um so zu einer besseren Durch-
524 lässigkeit inklusive flexiblerer Ein- und Ausstiege zwi-

525 schen den Systemen der beruflichen und akademischen
526 Bildung zu kommen. Im Kampf gegen den Fachkräfte-
527 mangel darf es keine Abschlüsse erster und zweiter Klas-
528 se geben.

529

530 Fazit

531

532 Der vorliegende Antrag zeigt nicht nur den Handlungs-
533 druck, der mit Blick auf den Fachkräftemangel besteht,
534 sondern auch den großen Handlungsspielraum und die
535 Breite an Forderungen, mit der wir als Sozialdemokratie
536 dieses Thema angehen. Uns geht es dabei um die Siche-
537 rung von nachhaltigem Wachstum und Wohlstand auch
538 in den kommenden Jahrzehnten, vor allem geht es uns
539 aber auch um gute Arbeit und Ausbildung für die Be-
540 schäftigten.