



der 14. Landesdelegiertenversammlung der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU NRW

1 Mit Fachkräften zum Erfolg!

2 Fachkräftesicherung als umfassende Querschnittsaufgabe 3 von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

4 Deutschland hat die Finanzmarktkrise besser als viele andere Länder überstanden.
5 Die Wirtschaft wächst, die Arbeitslosigkeit sinkt. Aber Deutschland steht auch vor
6 großen Herausforderungen. In unserem Land vollzieht sich derzeit ein
7 demographischer Wandel, der zu höherer Lebenserwartung und mehr älteren
8 Menschen, aber auch zu weniger Kindern und weniger Menschen im erwerbsfähigen
9 Alter führen wird. In vielen Lebensbereichen erleben wir auch einen rasanten
10 technologischen Wandel, der immer höhere Anforderungen an berufliche
11 Qualifikationen stellt und erworbenes Wissen immer schneller veralten lässt. Durch
12 den Aufstieg großer Schwellenländer wie China, Indien und Brasilien steht unser
13 Land in einem globalen Wettbewerb, in dem wir uns nicht auf alten Erfolgen
14 ausruhen können, sondern unsere Innovationsfähigkeit ständig verbessern müssen.

15 Neben der Bewältigung der Staatsschuldenkrise, von der die Europäische Union und
16 die USA besonders stark betroffen sind, ist daher die langfristige Sicherung des
17 Fachkräftebedarfs die größte wirtschaftspolitische Herausforderung der kommenden
18 Jahre. Fachkräftesicherung lässt sich nicht durch kurzfristige Einzelmaßnahmen
19 erreichen, sondern ist eine umfassende Querschnittsaufgabe für Politik,
20 Unternehmen, Verbände und Bildungseinrichtungen. Um dieses Ziel zu erreichen,
21 müssen alle Potentiale genutzt werden:

- 22 1. Wir müssen mehr Anstrengungen unternehmen, die Beschäftigungspotentiale
23 von Nichterwerbstätigen nach dem Prinzip Fördern und Fordern zu aktivieren

24 und sie durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen in den ersten
25 Arbeitsmarkt zu bringen.

26 2. In der frühkindlichen Förderung und in der Schule müssen wir früher und
27 konsequenter darauf hinarbeiten, dass jedes Kind, das die Schule verlässt,
28 auch ausbildungsfähig ist und nicht erst in jahrelangen Warteschleifen auf das
29 Berufsleben vorbereitet werden muss.

30 3. Wir brauchen mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Erwerbsbiographien,
31 insbesondere müssen wir mehr Anstrengungen unternehmen, die
32 Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern oder lebenslanges Lernen
33 berufsbegleitend zu ermöglichen.

34 4. Angesichts der steigenden Lebenserwartung muss die Lebensarbeitszeit
35 erhöht werden – etwa durch einen weiteren Anstieg des Renteneintrittsalters
36 oder durch längere Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten.

37 5. Die Ausschöpfung des inländischen Beschäftigungspotentials reicht allein
38 nicht aus, um den Fachkräftebedarf zu decken. Wir sind deshalb auch darauf
39 angewiesen, dass gut qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland den Weg nach
40 Deutschland finden. Qualifizierte Zuwanderer mit hoher Leistungsbereitschaft
41 und Integrationsfähigkeit sind uns sehr willkommen, aber wir müssen die
42 Zuwanderung in die Sozialsysteme unterbinden.

43 6. Wir brauchen auch Anreize für Abwanderungswillige, dass sie sich für
44 Deutschland entscheiden und ihre Qualifikation für unser Land nicht verloren
45 geht.

46 Die Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung begrüßt daher das Konzept zur
47 Fachkräftesicherung, das die Bundesregierung im Juni 2011 vorgelegt hat. In ihm
48 wird Fachkräftesicherung deutlicher als je zuvor als Querschnittsaufgabe der Arbeits-
49 , Bildungs-, Wirtschafts- und Integrationspolitik herausgestellt. Die Bundesregierung
50 hat damit nicht nur eine intensive Diskussion über eine der großen Zukunftsfragen
51 unseres Landes angestoßen, sondern auch eine Vielzahl von Maßnahmen
52 angekündigt, die in die richtige Richtung gehen. Auch die Bundesländer stehen jetzt
53 in der Verantwortung, vor allem in der Bildungspolitik ihren Beitrag zur
54 Fachkräftesicherung zu leisten.

56 **Schulische Bildung**

57 Der Schlüssel für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist die Bildung und
58 Ausbildung von jungen Menschen. Ideologische Schulstrukturdebatten haben in den
59 letzten Jahren viel Kraft gekostet und von den konkreten Defiziten in der
60 frühkindlichen und schulischen Bildung abgelenkt. In allen Bundesländern ist zu
61 gewährleisten, dass jeder Schulabgänger ausbildungsfähig ist. Dazu ist erforderlich,
62 dass unverzichtbare Kernkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen im
63 Mittelpunkt der Lehrpläne stehen. Auch die ökonomische Bildung muss verbessert
64 werden und in den Lehrplänen und in der Struktur der Schulfächer stärker verankert
65 werden. Sie muss zur Berufsorientierung der Jugendlichen frühzeitig und umfassend
66 beitragen. Vor allem viele Gymnasien haben hier Nachholbedarf, weil sie einseitig
67 auf die Vorbereitung der akademischen Ausbildung orientiert sind. Nachschulische
68 Maßnahmen zur Berufsvorbereitung werden auch in Zukunft erforderlich sein, aber
69 Ziel muss es sein, die Zahl der Schulabgänger, die sich in berufsvorbereitenden
70 „Warteschleifen“ aufhalten, zu verringern und die erforderlichen Maßnahmen zur
71 beruflichen Integration stärker in die Schulzeit zu verlagern.

72 **Berufliche Bildung und Studium**

73 Es ist richtig, dass die Bundesregierung den besonderen Beitrag der beruflichen
74 Bildung anerkennt und diese stärken will. Das duale System der beruflichen Bildung
75 hat über viele Jahrzehnte dafür gesorgt, dass die Jugendarbeitslosigkeit in
76 Deutschland besonders niedrig ist und auch viele lernschwächere Jugendliche in den
77 Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Aber nach wie vor wird die berufliche Bildung
78 in der politischen Praxis zu oft stiefmütterlich behandelt. Dies gilt gleichermaßen
79 sowohl für die Berufskollegs als auch für die Überbetrieblichen Unterweisungsstätten
80 der Wirtschaft. Die Kernaufgabe der Berufskollegs ist die berufliche Erstausbildung.
81 Diese Funktion darf nicht durch Ressourcenverlagerung in die Bereiche der
82 Erlangung der allgemeinen Hochschulreife und der Weiterbildung geschwächt
83 werden. Die Bundesländer sind aufgefordert, die vielerorts marode Infrastruktur der
84 Berufsschulen zu verbessern und die Personalausstattung der Berufsschulen dem
85 Bedarf anzupassen. Mehr als bei anderen Schulformen gehört Unterrichtsausfall
86 wegen Personalmangel gerade im berufsbezogenen Fachunterricht zum Alltag an
87 deutschen Berufsschulen. Die Bundesländer müssen verstärkt dafür sorgen, dass

sich mehr Lehramtsstudenten für das Lehramt an Berufsschulen entscheiden, und die Lehreraus- und- fortbildung stärker an die besonderen Bedürfnisse der Berufspraxis anpassen. Auch die Einbindung von erfahrenen Berufspraktikern sollte erleichtert werden. Unverzichtbarer Bestandteil einer Politik zur Stärkung des dualen Systems der beruflichen Bildung in Deutschland ist auch die Sicherstellung der fortlaufenden Modernisierung der Überbetrieblichen Lehrwerkstätten, die einen entscheidenden Beitrag zum hohen Qualitätsstandard dieses Systems leisten.

Berufliche Ausbildung und Studium nicht gegeneinander ausspielen

Es greift zu kurz, wenn als bildungspolitischer Erfolg die Steigerung der Abiturienten- und der Studierendenquote ausgegeben werden. Damit wird der Fachkräftemangel nicht beseitigt, sondern verlagert. Die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung muss auch für leistungsstarke Schulabgänger erhöht werden, zum Beispiel durch die Schaffung neuer attraktiver Ausbildungsberufe. Der Einstieg in eine berufliche Ausbildung darf nicht als eine erwerbsbiographische Sackgasse erscheinen. Stattdessen müssen berufliche Ausbildung und Studium besser verzahnt werden. Der Übergang von Absolventen einer beruflichen Aus- und Fortbildung in ein weiterqualifizierendes Studium muss erleichtert werden, z.B. indem Teile der beruflichen Ausbildung und Fortbildung als Studienleistungen anerkannt werden können. Vor allem sind die Universitäten und Fachhochschulen aufgefordert, in Kooperation mit der Wirtschaft flexible und zielgruppenorientierte Studiengänge zur Weiterbildung zu entwickeln.

Längere und flexiblere Lebensarbeitszeiten

Wir unterstützen die Bundesregierung in ihrem Bemühen, durch eine Fülle von Maßnahmen die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu stärken. Auf das Fachwissen und die Erfahrung älterer Arbeitnehmer werden wir in Zukunft weniger denn je verzichten können. Auch deshalb ist die allmähliche Erhöhung des

Die allmähliche Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre war ein Schritt in die richtige Richtung. Weitere Schritte sind unumgänglich. Denn die Menschen werden nicht nur immer älter, sondern sind auch dank des medizinischen Fortschritts im Alter gesünder und leistungsfähiger als alle Generationen vor ihnen. Deshalb sollten die

steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen dafür verbessert werden, dass Arbeitnehmer auch nach dem Renteneintritt Beschäftigungen ausüben und den Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand gleitend und flexibel gestalten können.

Zuwanderung und Integration

Es ist richtig, dass die Bundesregierung als Ergänzung von Maßnahmen zur Ausschöpfung inländischer Beschäftigungs- und Qualifizierungspotentiale auch auf die Zuwanderung qualifizierter und integrationsbereiter Fachkräfte aus dem Ausland setzt. Deutschland muss für qualifizierte Zuwanderer attraktiver werden. Eine bessere Steuerung der Zuwanderung liegt in unserem Interesse.

Der Zugang von ausländischen Fachkräften muss stärker nach den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarktes ausgerichtet werden. Bei jeglicher Zuwanderung von Arbeitnehmern und ihrer Familien ist auch deren erforderliche Integration nicht nur in unsere Wirtschafts-, sondern auch in unsere Gesellschaftsordnung von zentraler Bedeutung. Dabei kommt der Bereitschaft zum Erlernen der deutschen Sprache eine Schlüsselrolle zu. Eine solche Integration erreichen wir aber nicht, indem sich ein Arbeitnehmer dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt, sondern nur, indem er ein konkretes Arbeitsverhältnis antritt und gleichzeitig die Bereitschaft zum Erlernen der deutschen Sprache unter Beweis stellt. Aus diesem Grund ist für uns im Zuwanderungsrecht die Verknüpfung der Zuwanderung an den Nachweis einer konkreten Arbeitsstelle sowie an das Vorhandensein deutscher Sprachkenntnisse essentiell. Abstrakte Eignungskriterien, die der Gesetzgeber definiert, können an den tatsächlichen Bedürfnissen der Wirtschaft vorbeigehen.

Soweit sog. Punktesysteme nach kanadischem und australischem Vorbild als Reformansatz debattiert werden, ist für uns unverzichtbar, dass erstens die enge Verknüpfung zwischen einem konkreten Arbeitsplatz und der Zuwanderung erhalten bleibt, dass zweitens deutsche Sprachkenntnisse nachgewiesen werden und dass drittens nicht einseitig akademische Qualifikationen Vorrang haben, während der erhebliche Fachkräftebedarf in anderen Bereichen wie dem Handwerk, dem Dienstleistungssektor oder der Industrie vernachlässigt wird. Punktesysteme, die

diese Voraussetzungen nicht beinhalten, sind nichts für den Mittelstand. Nur bei Beachtung dieser Kriterien werden wir Zuwanderer bekommen, die wir von ihrer Qualifikation und Integrationsbereitschaft als willkommene Bereicherung für unser Land ansehen können.

Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt muss auch weiterhin ohne eine feste Mindestverdienstgrenze möglich sein, allerdings muss im Regelfall eine Vorrangprüfung zu Gunsten deutscher Arbeitnehmer erhalten bleiben. Diese Vorrangprüfung muss aber mit einem minimalen bürokratischen Aufwand und zügig durchgeführt werden. Aus diesem Grunde fordern wir, dass im Zuwanderungsrecht eine gesetzliche Fiktion aufgenommen wird, wonach eine Vorrangprüfung als positiv im Sinne des antragstellenden Arbeitgebers abgeschlossen gilt, wenn nach Einreichung der vollständigen Antragsunterlagen ein Monat vergangen ist. So erreichen wir, dass aktuell benötigte Fachkräfte auch rasch den Arbeitgebern zur Verfügung stehen.

Für die Sicherstellung qualifizierter Zuwanderung ist die neue gesetzliche Regelung für ein Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufsqualifikationen hilfreich, die noch in diesem Jahr in Kraft treten soll. Die Schlüsselrolle bei der fachlichen Prüfung übernehmen die Kammern der Wirtschaft. Durch diese Verfahrensregelungen wird erreicht, dass die jetzt auf den Weg gebrachten gesetzlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern nicht zu einer Entwertung deutscher Berufsabschlüsse führen. Die allgemeinen Grundsätze der Äquivalenzprüfung dürfen nicht derart verwässert werden, dass die Gleichwertigkeit der Qualifikation auch dann bestätigt wird, wenn die im Ausland erworbene Qualifikation den Anforderungen nicht genügt.

Fachkräftesicherung für die deutsche Wirtschaft und insbesondere für unseren Mittelstand kann nur erfolgreich gestaltet werden, wenn wir an dem hohen Standard der Qualifikationskultur in Deutschland festhalten. Dieser Standard ist die Grundlage für die Kultur der Solidität, die das Geheimnis der deutschen Wirtschaftsstärke darstellt. Bei der Fachkräftesicherung als umfassender Querschnittsaufgabe für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft darf dieser Gesichtspunkt niemals aus den Augen verloren werden.