

Antrag

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Priska Hinz (Herborn), Fritz Kuhn, Memet Kilic, Krista Sager, Kerstin Andreae, Tabea Rößner, Christine Scheel, Birgitt Bender, Alexander Bonde, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Kai Gehring, Katrin Göring-Eckardt, Ingrid Hönlinger, Stephan Kühn, Markus Kurth, Beate Müller-Gemmeke, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Gerhard Schick, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Harald Terpe, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Strategie statt Streit – Fachkräftemangel beseitigen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Bundesregierung hat das wachsende Problem des Fachkräftemangels bisher sträflich vernachlässigt. Obwohl seit langem feststeht, dass der letzte Tag der Krise der erste Tag des Fachkräftemangels sein wird, hat sie weder Anreize für Qualifizierung und Weiterbildung geschaffen, noch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse verbessert. Auch beim Thema Fachkräfteeinwanderung blockiert sie dringend notwendige Korrekturen. Ergebnis dieser Versäumnisse ist es, dass der deutsche Arbeitsmarkt auf die absurde Situation von hoher Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig großem Fachkräftemangel zuläuft.

Selbst diese – von der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, als „Horrorszenario“ bezeichnete – Aussicht führt jedoch nicht dazu, dass die Bundesregierung zur Bekämpfung des Fachkräftemangels eine abgestimmte und erfolgversprechende Strategie erarbeitet. Stattdessen streiten die Koalitionspartner und die Bundesministerien miteinander. Während die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, und der Bundesminister des Innern, Dr. Thomas de Maizière, allein auf die Potenziale einheimischer Arbeitskräfte setzen, fordern der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Rainer Brüderle, und die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Annette Schavan, eine verstärkte Fachkräfteeinwanderung. Die anhaltende Auseinandersetzung blockiert jede Lösung. Hinzu kommt, dass die Bundesministerin für Arbeit und Soziales zwar die Notwendigkeit von Qualifizierung und Aktivierung betont, aber die dafür notwendigen Mittel in den kommenden Jahren um 16 Mrd. Euro kürzen will.

Zur Bewältigung des Fachkräftemangels genügt es nicht, auf ein einzelnes Instrument zu setzen. Einheimische und Einwanderer dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Angesichts der absehbaren demografischen Entwicklung und des daraus resultierenden Rückgangs an Arbeitskräften müssen ein kluger Mix aus Bildung, Qualifizierung, Aktivierung zurzeit nicht genutzter Fachkräftepotenziale sowie die Neuregelung der Arbeitskräfteeinwanderung auf den Weg gebracht werden. Nur so können negative Folgen für die Wirtschaft, die Sozialsysteme und nicht zuletzt für die betroffenen Menschen verhindert werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, eine umfassende Strategie gegen den Fachkräftemangel umzusetzen, die aus den folgenden Elementen besteht:

1. Bildung und Chancen für alle

Grundlage sämtlicher Fachkräftestrategien ist ein guter Bildungsstart für die Kleinsten, ein Berufsbildungssystem, das alle Jugendlichen zu einem beruflichen Abschluss führt, und ein offenes Hochschulsystem ohne soziale Schranken. Es dürfen nicht weiterhin bis zu 20 Prozent eines Jahrgangs die Schule ohne oder mit einem ungenügenden Schulabschluss verlassen und dadurch kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt und ein Leben in Selbstständigkeit und Unabhängigkeit haben. Notwendig sind daher

- a) die Stärkung der frühkindlichen Bildung unter anderem durch einen Rechtsanspruch auf einen ganztägigen und qualitativ hochwertigen Kitaplatz ab dem ersten Lebensjahr;
- b) der flächendeckende Ausbau von echten Ganztagschulen bis 2020 und die individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes;
- c) ein mit dem grünen Konzept „DualPlus“ weiterentwickeltes Berufsausbildungssystem, das individuell fördert und dafür sorgt, dass für alle Jugendlichen qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen und mehr beruflich Qualifizierte den Zugang zur Hochschule eröffnet bekommen;
- d) die Umsetzung des grünen Pakts für Hochschulen, mit dem 500 000 zusätzliche Studienplätze geschaffen werden können, sowie eine Studienfinanzierung nach dem grünen „Zwei-Säulen-Modell“, die insbesondere mehr junge Menschen aus finanziell schwachen Familien erreicht werden;
- e) eine umfassende Bildungsberatung, die in den Schulen als Berufs- und Studienorientierung verankert wird und später durch niedrigschwellige Angebote zur Fort- und Weiterbildung flächendeckend ergänzt wird.

2. Weiterbildung für Zukunftsberufe

Wer es ernst damit meint, die einheimischen Arbeitskraftpotenziale besser nutzen und das Konzept des lebenslangen Lernens umsetzen zu wollen, muss gute Rahmenbedingungen für Weiterbildung schaffen. Dafür muss ein Schwerpunkt auf Zukunftsberufe gesetzt werden. Außerdem ist es notwendig, besonders diejenigen für Qualifizierung zu gewinnen, die bisher von Weiterbildungsprogrammen kaum erreicht wurden: Ältere, Frauen in oder nach der Familienphase, Menschen mit Migrationshintergrund und Geringqualifizierte. Die dringlichsten Maßnahmen, mit denen bis 2013 eine Million zusätzliche Qualifizierungsangebote und Integrationschancen geschaffen werden können, lauten:

- a) Die von der Bundesregierung geplanten Kürzungen bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik müssen zurückgenommen werden. Die Mittel der Arbeitsförderung sollen auf Qualifizierungsangebote für zukunftsorientierte Berufe, wie zum Beispiel Pflegefachberufe, Betreuung, Erziehung und weitere regional identifizierte Zukunftsberufe konzentriert werden. Insbesondere die Umschulungen für die Pflegeberufe und im Erziehungsbereich sollen auch über zwei Jahre hinaus gefördert werden.
- b) Es wird eine doppelte 50-Prozent-Quote für Weiterbildungsmaßnahmen eingeführt, die über das Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und das SGB II gefördert werden. Die Quoten sollen dafür sorgen, dass sich 50 Prozent der Maßnahmen an Geringqualifizierte richten und wiederum 50 Prozent davon zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Die Vermittlung von Gering-

qualifizierten in Weiterbildungsmaßnahmen darf darüber hinaus nicht länger ausschließlich über Bildungsgutscheine erfolgen.

- c) An die Stelle des so genannten Meister-BaFöG muss ein Erwachsenenbildungsförderungsgesetz treten, das für mehr Gruppen als bisher Anreize zur – auch akademischen – Weiterbildung setzt. Dafür muss zukünftig auf starre Altersgrenzen verzichtet, der berufliche Wechsel in Zukunftsbranchen ermöglicht und eine auf die individuelle Situation zugeschnittene Finanzierung des Lebensunterhaltes in der Weiterbildungsphase sichergestellt werden.
- d) Transfergesellschaften müssen zu regionalen, unternehmensübergreifend arbeitenden Einrichtungen weiterentwickelt werden. Die Bezugsdauer von Transferkurzarbeitergeld soll auf maximal 24 Monate ausgeweitet werden, um umfassende Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen in Zukunftsberufe zu ermöglichen.
- e) Das WeGebAU-Programm (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) soll unbefristet im SGB III verankert werden. Die Betriebe sollen darüber hinaus dabei unterstützt werden, diejenigen zu fördern, deren berufliche Qualifizierung veraltet ist.
- f) Kleine und mittlere Unternehmen sollen gezielt gefördert werden, um ihre Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen. Dafür müssen die Betriebe eingehend hinsichtlich ihrer Qualifizierungsbedarfe beraten werden. Die Weiterbildungsberatung soll zukünftig in regionalen Weiterbildungsbüros gebündelt werden.
- g) Die Qualität der Weiterbildungsträger und der Weiterbildungsmaßnahmen muss sichergestellt werden, ohne dass die Qualitätssicherung zu einem bürokratischen Hemmnis wird. Über einen Mindestlohn müssen zudem die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche verbessert werden.

3. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung

Das Potenzial vieler einheimischer Fachkräfte wird zurzeit nur ungenügend genutzt. Dies betrifft vor allem Frauen und Ältere. Sie sind trotz guter Qualifikationen unterdurchschnittlich erwerbstätig. Gleiches gilt für viele Menschen mit Behinderung, denen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt häufig nicht eröffnet wird. Um diese und weitere Potenziale zukünftig besser zu nutzen, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- a) Die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen scheitert häufig an den fehlenden Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Notwendig ist daher der flächendeckende Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und Bildungsangebote. Das die ungleiche Erwerbsarbeitsteilung von Ehepartnern fördernde Ehegattensplittung muss darüber hinaus von einer Individualbesteuerung abgelöst werden. Auch die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern muss dringend vorangebracht werden.
- b) Die systematische Aussteuerung von Älteren aus dem Erwerbsleben muss endlich ein Ende haben. Dazu müssen die Gestaltung alternsgerechter Arbeitsbedingungen, der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Bekämpfung von Altersdiskriminierung erheblich ausgebaut und verbessert werden. Ältere müssen darüber hinaus intensiv an Weiterbildungen oder Umschulungen beteiligt werden.
- c) Die derzeitige Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt ist äußerst unbefriedigend. Um dies zu ändern, muss die individuelle Förderung von Menschen mit Behinderung Vorrang vor der institutionellen Förderung bekommen. Kinder mit und ohne Behinderung sollen gemeinsam in Kindergarten und Schule lernen, damit das Miteinander von klein auf die gleich-

berechtigte Wahrnehmung und Anerkennung von Menschen mit Behinderung zum Regelfall wird – auch in der Arbeitswelt.

- d) Es müssen gezielte Strategien entwickelt werden, mit denen diejenigen angesprochen werden, die sich entmutigt in die so genannte Stille Reserve zurückgezogen haben oder die noch überhaupt nicht als Arbeitskräftepotenzial wahrgenommen werden, wie zum Beispiel die im Zuge der Familienzusammenführung zugezogenen Ehepartnerinnen und -partner oder langjährig geduldete Flüchtlinge. Hierfür ist ein passgenaues Fallmanagement erforderlich, das individuell auf die Bedürfnisse dieser Menschen eingeht.

4. Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Trotz wachsendem Bedarf an Fachkräften finden viele gut ausgebildete Menschen mit ausländischen Abschlüssen und Qualifikationen keine angemessene Tätigkeit, weil ihre Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt werden. Restriktive und intransparente Anerkennungsbestimmungen verhindern ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Dadurch entgehen unserem Gemeinwesen Steuern, Sozialabgaben und Innovationspotenziale. Um das zu ändern, muss das deutsche Anerkennungsverfahren reformiert und auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt werden. Ziel muss es dabei sein, Menschen mit ausländischen Qualifikationen möglichst schnell in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und dazu ihre Abschlüsse und Qualifikationen mit Blick auf die erworbenen Lernergebnisse und Kompetenzen zu bewerten und anzuerkennen. Schließlich können ausländische Ausbildungsgänge zwar verschieden sein, im Ergebnis aber einen vergleichbaren Standard darstellen. Folgende Maßnahmen sind unerlässlich:

- a) Ein individueller und zeitlich unbefristeter Rechtsanspruch auf ein leicht zugängliches, schnelles und transparentes Verfahren zur Bewertung und formalen Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Qualifikationen. In einem ersten Schritt soll der Anerkennungsprozess innerhalb von höchstens sechs Monaten und nach einer Erprobungsphase dann in einem zweiten Schritt binnen drei Monaten abgeschlossen sein.
- b) Im Falle von Teilanerkennungen müssen verbindlich Auskünfte über Anschluss- und Nachqualifizierungserfordernisse erteilt und die Verzahnung mit passgenauen Brücken- und Weiterbildungsangeboten, die den Weg zur Vollanerkennung ebnen, gewährleistet werden.
- c) Die Möglichkeiten von Anpassungs- und Nachqualifizierungen müssen dringend ausgebaut werden, ebenso die Bildungsberatungsstrukturen. Eine Verankerung der berufsbezogenen Sprachförderung als Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik im SGB III und insbesondere im SGB II als Regelinstrument ist sicherzustellen.
- d) Es müssen flächendeckend Anlaufstellen nach dem Modell des One-Stop-Governments eingerichtet werden, die die Antragstellenden beim Anerkennungsverfahren als zentrale Ansprechpartner informieren und individuell begleiten. Die Zersplitterung der Zuständigkeiten muss soweit wie möglich überwunden werden.
- e) Die Verfahrensstandards bei der Anerkennung müssen bundesweit einheitlich werden. Zudem müssen die Ergebnisse von Anerkennungsverfahren prinzipiell zwischen den Ländern anerkannt werden, also bundesweit verbindlich gültig sein.
- f) Die Arbeitsagenturen und die Jobcenter müssen sich grundsätzlich darum bemühen, im Ausland erworbene Abschlüsse und Qualifikationen bei der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung zu berücksichtigen, und zwar unabhängig von bestehenden Anerkennungsmöglichkeiten.

5. Fachkräfteeinwanderung liberal und transparent gestalten

Allein die bessere Förderung von inländischen Arbeitskräften wird nicht ausreichen, um den bereits jetzt bestehenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, den Zuzug ausländischer Fachkräfte zu vereinfachen und transparenter zu gestalten, damit sich mehr Menschen für eine Arbeitsaufnahme und ein Leben in Deutschland entscheiden. Ausländische Fachkräfte machen ihre Entscheidung, nach Deutschland oder in ein anderes Land einzuwandern, nicht nur von den Zuzugsregelungen, sondern auch von attraktiven einwanderungs- und integrationspolitischen Rahmenbedingungen abhängig. Die wichtigsten Maßnahmen hierfür sind:

- a) Die Einführung eines Punktesystems, um demografische Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Hierfür soll auf Grundlage einer Bedarfsanalyse ein Qualifikationsprofil entwickelt und mit Punkten entsprechend bewertet werden, wobei zumindest die Kriterien Alter, Familienstand, Sprachkenntnisse, Bildungsabschluss und Berufserfahrung berücksichtigt werden sollen. Ausländerinnen und Ausländern, die durch dieses Auswahlverfahren ihre Qualifikation und Integrationsfähigkeit unter Beweis gestellt haben, ist in Deutschland eine dauerhafte Einwanderungsperspektive zu eröffnen.
- b) Um neben dem Punktesystem weitere Anreize für die Einwanderung (hoch)qualifizierter Arbeitskräfte zu schaffen, muss das restriktive und undurchsichtige System des mit vielen Ausnahmeregelungen gespickten Anwerbstopps vereinfacht und transparent gestaltet werden. Notwendig ist außerdem die sofortige Absenkung der Mindestgehaltsgrenze für die Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte im Aufenthaltsgesetz auf 40 000 Euro.
- c) Die Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (Hochqualifizierten-Richtlinie) muss großzügig und unter Ausnutzung der vorhandenen Gestaltungsspielräume, etwa bei der Mindestgehaltsschwelle oder der Gültigkeitsdauer der Blauen Karte EU, umgesetzt werden.
- d) Ausländischen Studierenden müssen attraktive Bedingungen für ihren Aufenthalt angeboten werden. So soll sich etwa die Dauer der Aufenthaltserlaubnis an der Regelstudienzeit orientieren und die Erwerbsmöglichkeit während des Studiums erweitert werden. Die Gültigkeitsdauer der Aufenthaltserlaubnis zur Suche eines angemessenen Arbeitsplatzes für ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen ist auf zwei Jahre zu verlängern.

Berlin, den 5. Oktober 2010

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

Der demografische Wandel ist eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre. Betroffen ist auch der deutsche Arbeitsmarkt, der mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert sein wird. Schon jetzt haben nach einer aktuellen Befragung des Deutschen Industrie- und Handels-

kammertags zwei Drittel aller Betriebe Probleme, die passenden Fachkräfte für ihre offenen Stellen zu finden.

Auch wenn aktuell von keinem allgemeinen Fachkräftemangel gesprochen werden kann, ist die Lage in etlichen Teilarbeitsmärkten bereits sehr angespannt. Konkret fehlen bereits jetzt 36 000 Ingenieurinnen und Ingenieure sowie 43 000 IT-Fachleute. Aber auch in der Pflege herrscht ein verbreiteter Personalnotstand, der sich durch die demografische Entwicklung weiter verschärfen wird. Nach Schätzungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V. wird sich der Bedarf an Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Pflegesektor bis 2050 auf 2,1 Millionen fast verdreifachen. Für den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für unter Dreijährige entsteht bis 2013 ein zusätzlicher Bedarf an 100 000 qualifizierten Erzieherinnen und Erziehern. Der notwendige Ganztagschulausbau führt zu einem jährlichen Mehrbedarf an qualifiziertem pädagogischem Personal für mindestens 10 000 Vollzeitstellen. Zudem wird es in den Zukunftsbranchen wie erneuerbare Energien, Energieeffizienz sowie Gebäudesanierung einen erheblichen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften geben. Kann dieser Bedarf nicht gedeckt werden, sind erhebliche Expansionshemmnisse und damit verbundene wirtschaftliche Verluste zu befürchten. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. schätzte den Wohlstandsverlust durch fehlende Fachkräfte im Jahr 2009 auf rund 15 Mrd. Euro, der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration geht sogar von Verlusten von 20 Mrd. Euro jährlich aus.

Auf der anderen Seite sind aktuell über drei Millionen Menschen arbeitslos gemeldet, die Unterbeschäftigung liegt bei über vier Millionen Vollzeitstellen und der Anteil junger Menschen, die weder über einen beruflichen Bildungsabschluss verfügen noch an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen, steigt stark an.

Das Potenzial an Arbeitskräften wird nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in den kommenden 15 Jahren um 3,6 Millionen Personen schrumpfen. Im selben Zeitraum wird der Arbeitskräftebedarf deutlich ansteigen. Wenn es nicht gelingt, diese Lücke an qualifizierten Arbeitskräften zu schließen, droht ein dramatischer Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Unterbeschäftigung. Um dies zu vermeiden, ist eine breit und langfristig angelegte Strategie erforderlich, die auf mehr Bildung, die Ausschöpfung vorhandener Arbeitskraftreserven sowie auf eine geregelte Einwanderung setzt.

Doch statt engagiert eine solche Strategie umzusetzen, verharrt die Bundesregierung in einem Grundsatzstreit über die Fachkräfteeinwanderung. Hinzu kommt, dass insbesondere die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, zwar die Bedeutung von Qualifizierung und der Nutzung brachliegender Potenziale betont, aber in der Praxis die erforderlichen Mittel für Weiterbildung rigoros kürzt.

Es kann bei der Frage der Bewältigung des Fachkräftemangels nicht um ein „Entweder-oder“ gehen. Es muss ein „Sowohl-als-auch“ geben, bei dem verschiedene Strategien aufeinander abgestimmt werden. Setzt die Bundesregierung aber ihr unproduktives „Weder-noch“ fort, kann der von der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, als „Horrorszenario“ bezeichnete große Fachkräftemangel bei gleichzeitiger hoher Arbeitslosigkeit nicht abgewendet werden.

Zurzeit produziert das deutsche Schul- und Ausbildungssystem durch seine selektiven Mechanismen viel zu viele Bildungsverliererinnen und -verlierer. Diese Verschwendung von Talenten und Potenzialen kann und darf sich eine Gesellschaft nicht leisten. Wir benötigen ein System, das alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft und dem Geldbeutel ihrer Eltern fördert und das ihnen den Weg in Selbstständigkeit und Unabhängigkeit ebnet. Gleiches gilt für

das Berufsausbildungssystem, das alle Jugendlichen zu einem Berufsabschluss führen muss.

Bei der Weiterbildung hinkt Deutschland im internationalen Vergleich immer noch hinterher. Weiterbildung erreicht insgesamt zu wenige Menschen und viel zu selten die, die ihrer am meisten bedürften: Geringqualifizierte, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen in oder nach der Familienphase. Damit verschlechtern sich nicht nur die Arbeitsmarktchancen dieser Menschen erheblich, sie gehen auch als potenzielle Fachkräfte der Zukunft verloren. Entgegen aller Parolen der Bundesregierung ist während der Krise der Anteil der weiterbildenden Betriebe noch einmal zurückgegangen. Trotz dieser eindeutigen Fakten schränkt die Bundesregierung die Förderungsmöglichkeiten für Arbeitslose und Beschäftigte weiter ein und kürzt zudem die Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik drastisch. Beide Entscheidungen verschärfen den zukünftigen Fachkräftemangel.

Eine weitere Ursache des Fachkräftemangels ist die unzureichende Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials. So gaben nach einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes 2009 rund 8,6 Millionen Menschen im Alter von 15 bis 74 Jahren in Deutschland an, dass sie weniger arbeiten, als sie eigentlich möchten. Die Zahl setzt sich zusammen aus 4,2 Millionen Unterbeschäftigten, 3,2 Millionen Erwerbslosen und 1,2 Millionen Personen in so genannter Stiller Reserve. Für die Betroffenen bedeutet der unerfüllte Wunsch mitunter starke Einbußen an Lebensqualität, für die Volkswirtschaft geht vorhandene Arbeitskraft verloren. Die Gründe hierfür sind vielfältig. So ist zwar die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren gestiegen, ihr Gesamtarbeitsvolumen veränderte sich aber kaum, da sie überwiegend in Teilzeit arbeiten und den Großteil der geringfügig Beschäftigten ausmachen. Ältere Beschäftigte wurden über Jahrzehnte frühzeitig und häufig gegen ihren Willen aus ihren Jobs gedrängt. Der „Jugendwahn“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat dazu geführt, dass bereits 50-Jährige als zu alt für das Erwerbsleben eingestuft und systematisch ausgesteuert wurden. Menschen mit Behinderung werden noch immer überwiegend in Werkstätten und nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Des Weiteren gibt es Personen in der „Stillen Reserve“, die sich entmutigt vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben oder noch nie dort angekommen waren, sei es wegen fehlender Sprachkenntnisse, fehlender oder mangelnder Schulausbildung, wegen eines unsicheren Aufenthaltsstatus oder aus persönlichen familiären Gründen. Für alle diese Gruppen müssen unterschiedliche Strategien entwickelt und spezifische Rahmenbedingungen geschaffen werden, um ihr Potenzial auch für den Arbeitsmarkt zu heben.

Zwar hat sich die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, die bessere Anerkennung ausländischer Qualifikationen auf die Fahne geschrieben, umgesetzt hat sie dieses Vorhaben aber noch nicht. Nachdem sie zunächst für den November 2009 eine Initiative angekündigt hat, wird sie diese nun frühestens Anfang 2011 auf den Tisch legen. Damit schließt sie nahtlos an ihre Ankündigungspolitik zu Zeiten der großen Koalition an; auch hier reichte es nur zu einem Eckpunktepapier. Angesichts der Tatsache, dass mehr als die Hälfte der Eingewanderten mit akademischem Abschluss unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten und viele Menschen ihre im Ausland erworbenen qualifizierten Abschlüsse nicht anerkannt bekommen, liegt der Bedarf für ein leicht zugängliches, rasches und den Weg in gegebenenfalls notwendige Weiterqualifizierungsschritte weisendes Anerkennungsverfahren jedoch auf der Hand.

Forschungsinstitute wie zum Beispiel das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung e. V. und das IAB, aber auch die deutschen Wirtschaftsverbände gehen davon aus, dass die Einwanderung von ausländischen Fachkräften notwendig ist, um die deutsche Wirtschaftskraft dauerhaft zu sichern. Dem wird das restriktive deutsche Ein-

wanderungssystem nicht gerecht. Auch die von der großen Koalition 2008 vorgenommenen Änderungen haben keine Wirkung entfaltet. So sind im Jahr 2009 gerade einmal 142 Hochqualifizierte auf Grundlage der Niederlassungserlaubnis des Aufenthaltsgesetzes nach Deutschland gekommen. Auch die Zahl der erteilten Aufenthaltserlaubnisse für ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen ist ungeheuer gering; sie betrug 2009 lediglich 259. Gerade von jungen Menschen, die ihre Ausbildung hier erfolgreich absolviert haben, kann Deutschland profitieren. Sie haben sich bereits an das Leben in Deutschland gewöhnt, sprechen Deutsch und haben mit ihrem inländischen Abschluss beste Aussichten auf eine qualifizierte Arbeitsstelle.

Einwanderinnen und Einwanderer, die aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation die Möglichkeit haben in verschiedene Staaten einzuwandern, machen ihre Entscheidung auch von den einwanderungs- und integrationspolitischen Rahmenbedingungen im Zielstaat abhängig. Hierzu gehören unter anderem eine sichere aufenthaltsrechtliche Perspektive, attraktive Einbürgerungsmöglichkeiten und eine gute Unterstützung ihrer Familienangehörigen, zum Beispiel durch Kinderbetreuung und gute schulische Angebote für ihre Kinder. Notwendig sind darüber hinaus aber auch das effektive Eintreten des Staates und der Zivilgesellschaft gegen Rassismus und Antisemitismus bzw. gegen rechtliche oder alltägliche Diskriminierung. Für eine solche „Willkommenskultur“ müssen auch in Deutschland endlich die Weichen gestellt werden. Das von Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Rainer Brüderle, ins Gespräch gebrachte „Begrüßungsgeld“ diesem Anspruch an eine „Willkommenskultur“ jedoch nicht gerecht.