

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/233**

Alle Abgeordneten

**Stellungnahme
des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen
zum**

**Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS
90/DIE GRÜNEN zur Arbeits- und Fachkräfteoffensive im
Bereich der beruflichen Bildung (Drucksache 18/1353)**

**im Rahmen einer Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesund-
heit und Soziales am 01.02.2023.**

Düsseldorf, 20.01.2023

Der DGB NRW begrüßt grundsätzlich die Bereitschaft der Landesregierung, eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung zu initiieren. Auch aus gewerkschaftlicher Perspektive ist eine Schwerpunktsetzung im mittleren Qualifikationsbereich eine zentrale Herausforderung.

NRW zum Berufsbildungsland Nr. 1 machen?!

Der Antrag greift eine Formulierung auf, die bereits im Koalitionsvertrag beschrieben wurde. Es geht um nicht weniger als darum, „NRW zum Berufsbildungsland Nummer 1“ zu machen. An diesem selbst formulierten Anspruch muss sich die schwarz/grüne Regierungskoalition messen lassen. Die Ziele sind insofern ambitioniert, als dass damit auf gewerkschaftlicher Seite die Erwartung geweckt wird, die rote Laterne im Ranking der Bundesländer in punkto Ausbildungslosigkeit endgültig hinter sich zu lassen. Eine der zentralen Ursachen für den Fachkräftemangel in NRW sieht der DGB in der Tatsache, dass fast jeder fünfte Jugendliche in NRW ohne jede berufliche Qualifikation verbleibt. Hier sehen wir die Ursachen für eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit bei einem sich gleichzeitig verschärfenden Fachkräftemangel. An- und Ungelernte haben keine oder sehr eingeschränkte Chancen auf eine Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt, wenn sie dem Anforderungsniveau einer qualifizierten Beschäftigung nicht gerecht werden können. Die aktuellen Probleme im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel sehen wir als eine Folge der Versäumnisse der letzten Jahre bzw. Jahrzehnte. Seit 1996 scheitern wir an dem, was im Ausbildungskonsens vollmundig versprochen wurde: „Jeder Jugendliche, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet.“ Dem Verfassungsauftrag wurde damit nicht genüge getan. In Artikel 6 der Landesverfassung heißt es: „(3) Allen Jugendlichen ist die umfassende Möglichkeit zur Berufsausbildung ... zu sichern.“

Ausbildungslosigkeit ist kein Thema

Wie ist der Antrag vor dem Hintergrund dieses Auftrages zu bewerten?

Schon im Analyseteil fällt auf, dass das Thema Ausbildungslosigkeit gar nicht vorkommt. Wie sollen auf die Herausforderungen in der beruflichen Bildung die richtigen Antworten gefunden werden, wenn die zentrale Herausforderung nicht erkannt wird. Die Perspektive der Jugendlichen in den Regionen mit einer ungünstigen Stellen-/Bewerberrelation bleibt unerwähnt. Der Antrag zeichnet ein einseitiges Bild und lässt die enormen regionalen Disparitäten am Ausbildungsmarkt außer Acht. Dabei ist das Thema Ausbildungslosigkeit nicht generell auf einige Problemregionen beschränkt. Selbst in den Arbeitsmarktregionen, die über ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen verfügen, bleibt viel zu vielen Jugendlichen ein Einstieg in eine Berufsausbildung verwehrt. Betroffen sind insbesondere die Jugendlichen, die aus betrieblicher Perspektive den

Ansprüchen der Unternehmen nicht genügen. Der vorgelegte Antrag geht darauf nicht ein und beschreibt die Herausforderungen allein aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen. Die Ankündigung, dass man „auch junge Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen besonders in den Blick nehmen“ will, steht im Raum, ohne, dass deutlich wird, was daraus folgt.

Das Thema der fehlenden Bewerber*innen dominiert die Diktion der Darstellung und bedient ein Narrativ, dass bereits seit Jahren die Debatte bestimmt. Die Jugendlichen, die sich vergeblich um eine Ausbildungsstelle beworben haben, gibt es nach der Lesart des Antrages nicht. Insofern handelt es sich um ein Beispiel für eine einseitige angebotsorientierte berufsbildungspolitische Positionierung.

DGB fordert ehrliche Analyse der Situation am Ausbildungsmarkt

Wer genauer hinschaut und sich nicht nur auf die offiziellen Zahlen der BA bezieht, findet in der Schulstatistik Hinweise, dass die Risikogruppe, die von Ausbildungslosigkeit bedroht ist, enorm groß ist. Trotz der Problematik, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, landen nach wie vor viel zu viele Jugendliche im sogenannten „Übergangssystem“, das für viele Betroffene weder Übergang noch System ist. Laut einer Schnellmeldung¹ des MSB zur Schulstatistik sind im vergangenen Jahr 44.000 junge Menschen in schulischen Warteschleifen an den Berufskollegs gelandet. Aktuell befinden sich 19.670 Jugendliche in den Bildungsgängen der sogenannten dualisierten Ausbildungsvorbereitung. Sogenannt deshalb, weil diese Bildungsgänge weder dualisiert sind – dazu fehlen in vielen Fällen die notwendigen betrieblichen Praktikumsplätze – noch ausbildungsvorbereitend – nur eine Minderheit absolviert nach Durchlauf dieser Bildungsgänge eine Ausbildung. Dazu kommen noch die 24.408 Schüler*innen in den Bildungsgängen der einjährigen Berufsfachschule.¹) Von den Absolventen der dualisierten Ausbildungsvorbereitung in Vollzeit wird voraussichtlich nur

¹ Bei den genannten Zahlen handelt es sich um eine Schnellmeldung an das MSB. Die endgültigen Zahlen stehen erst in einigen Wochen zur Verfügung. Mögliche statistische Abweichungen ändern aber nichts grundsätzlich an den Dimensionen. Die Aufzählung und Zuordnung entspricht der Systematik, der integrierten Ausbildungsbericht-erstellung. Diese wurde von Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft mit finanzieller Unterstützung des Landes entwickelt und wird heute vom BiBB weitergeführt.

<https://www.bibb.de/de/11563.php>

Auf Landesebene gibt es eine NRW Ausgabe der GiB:

<https://www.gib.nrw.de/themen/monitoring-und-evaluation/arbeitsmarkt-monitoring/ausbildungsberichterstattung-1>

Die Auswertung für 2021 steht voraussichtlich in ein paar Wochen zur Verfügung.

jeder zehnte Jugendliche eine Berufsausbildung absolvieren. Hier sollte das Land eine strategische Schwerpunktsetzung in der Fachkräfteoffensive vornehmen. Der Vorschlag, über öffentlichkeitswirksame Kampagnen zu einer höheren Wertschätzung der beruflichen Bildung zu kommen, ist symbolische Politik und geht an den zentralen Herausforderungen vorbei. Sie schaden nicht, haben aber umgekehrt auch keinen Nutzen. Dem DGB ist bewusst, dass es sich bei den Jugendlichen in den Warteschleifen nicht um die stärkste Klientel handelt. Aus gewerkschaftlicher Perspektive aber darf kein Jugendlicher verloren gehen.

Eine Ausbildungsgarantie – das Gebot der Stunde

Deshalb verweist der DGB seit langem auf die Notwendigkeit auch in NRW eine umfassende Ausbildungsgarantie einzuführen. Das vorgelegte Papier enttäuscht insofern auch, weil die beiden Regierungsparteien sich schon einmal in ihren Wahlprogrammen für eine Ausbildungsgarantie ausgesprochen haben. Davon ist im Antrag selbst nicht mehr die Rede.

Der DGB verweist auf Erfolge im europäischen Ausland. Dabei geht es nicht um eine Kopie des österreichischen Modells. Im Hinblick auf die Umsetzung orientiert sich das Landesprogramm „Kurs auf Ausbildung“ bereits am österreichischen Modell. Hier ist das Regierungshandeln weiter als der vorgelegte Antrag der Fraktionen. Vorrangig ist dabei immer die Vermittlung in Betriebe. Bereits im Landesprogramm hat sich gezeigt, dass im Rahmen der Nachvermittlung ein überwiegender Teil doch noch in betriebliche Ausbildung zu vermitteln ist. Nur wenn dies nicht gelingt, brauchen wir ein trägergestütztes Angebot in einer außerbetrieblichen Einrichtung. Nach einem Jahr erfolgt dann eine Vermittlung in betriebliche Ausbildung. Ergibt sich nach dem ersten Ausbildungsjahr keine betriebliche Anschlussperspektive, setzt der oder die Auszubildene seine/ihre Ausbildung beim Träger fort. Das Angebot folgt somit konsequent einem subsidiären Ansatz.

Der DGB fordert die Ausbildungsgarantie mit der Einführung einer Umlagefinanzierung zu verknüpfen. Aus den Jahren vor der Pandemie wissen wir, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe rückläufig ist. Eine Umlagefinanzierung ist ein geeigneter Anreiz, um die Ausbildungsbereitschaft zu stimulieren. Diese Möglichkeit findet sich im Antrag auch nicht wieder.

Nachholen einer Berufsausbildung

Darüber hinaus gibt es im Hinblick auf die Fachkräftesituation einen besonderen Handlungsbedarf, der die Jahrgänge „25 plus“ betrifft, die von einer Ausbildungsgarantie nicht mehr profitieren werden. Gemeint sind diejenigen die als Ungelernte auf dem Arbeitsmarkt wenig Chancen haben. Dass das Thema *Nachholen einer Berufsausbildung* als strategischer Ansatz auch für die Landespolitik nicht einmal Erwähnung findet, ist eine

weitere Schwachstelle des vorgelegten Antrags. Es genügt nicht, auf die Möglichkeiten im Kontext der Einführung des Bürgergeldes zu hoffen. Angesichts der Dimensionen ist das Land gefordert, hier eine eigene aktive Rolle zu übernehmen.

Übergangssystem reformieren – den direkten Einstieg in Ausbildung ermöglichen!

Die getroffenen Absprachen in der letzten Spitzenrunde im Ausbildungskonsens gehen ebenfalls über den vorgelegten Antrag hinaus. Ohne Details zu nennen, deutete der Arbeitsminister an, das Übergangssystem zu Gunsten eines direkten Einstiegs in Ausbildung zu reformieren. Das wäre ein Weg in die richtige Richtung. Die bisherige Herangehensweise hat zu einem Aufwuchs an Maßnahmen des Übergangssystems geführt. Prof. Dr. Euler hat im Zusammenhang mit einer von der Landesregierung bestellten Evaluation zum Berufskolleg auf den hohen persistenten Anteil an Jugendlichen verwiesen, denen ein Übergang in Ausbildung nicht gelingt. Eine Fachkräfteoffensive müsste im Hinblick auf die Neuausrichtung hier einen Schwerpunkt setzen.

Ungenutzte Potentiale für die Ausbildung heben

Die ungenutzten Potentiale für den mittleren Qualifikationsbereich sieht der DGB insbesondere bei den Jugendlichen, die bis jetzt leer ausgehen. Der Antrag folgt in seiner Diktion der Idee, dass die Berufsausbildung durch „gesellschaftliche Trends“ unter Druck geraten ist. Ohne es explizit so anzusprechen, scheint hier die These des Akademisierungswahns durch. Erfreulich ist, dass nicht offensiv die berufliche Bildung gegen die akademische Bildung ausgespielt wird. Dennoch bleibt der Eindruck, dass man sich darauf konzentriert, die duale Berufsausbildung zu bewerben. Ähnliche Diskussionen gab es bereits im Ausbildungskonsens. Bei den gewerkschaftlichen Forderungen gehen wir davon aus, dass die genannte Herangehensweise auch im Interesse der Betriebe ist. Spätestens 2026 wird nach der Umstellung auf G 9 ein kompletter Abiturjahrgang fehlen. Dann wird der Anteil der Bewerber*innen noch einmal dramatisch rückläufig sein. Es geht darum, das gesamte Potential an Jugendlichen in den Blick zu nehmen und sich von der Bestenauslese der vergangenen Jahre zu verabschieden.

Anhang: aktuelle Ausgabe Klipp & Klar des DGB zum Thema Fachkräftemangel

Fachkräftepotenzial heben! Menschen eine faire Chance geben!

Strategien gegen den Fachkräftemangel in NRW

Die jüngste Auswertung des Fachkräftemonitors NRW hat ergeben, dass bei uns rund 350.000 Fachkräfte fehlen¹. Für unsere Wirtschaft und Gesellschaft ist das eine große Belastung: Überall dort, wo es nicht genügend Fachkräfte gibt, kann weniger produziert und weniger Dienstleistung erbracht werden.

Es ist daher allerhöchste Zeit, das Thema Fachkräftelücke strategisch anzugehen. Diskussionen über längere Arbeitszeiten und ein höheres Renteneinstiegssalter bringen uns dabei allerdings nicht weiter. Vielmehr müssen wir die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland erleichtern, wie es die Bundesregierung derzeit plant. Darüber hinaus gibt es in Nordrhein-Westfalen ein großes inländisches Fachkräftepotenzial, das gehoben und aktiviert werden muss. Hier müssen Politik und Unternehmen dringend ihre Hausaufgaben machen. Viele Menschen in NRW warten darauf, endlich eine faire Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen und diese sollten wir ihnen geben!

Damit dies gelingt, schlägt der DGB NRW folgende Maßnahmen vor:

1. Alle Jugendlichen in Ausbildung bringen

Das größte Potenzial im Kampf gegen den Fachkräftemangel liegt bei den jungen Menschen. Derzeit hat fast jeder fünfte junge Erwachsene in NRW keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das bedeutet meist lebenslange Hilfstätigkeiten oder Langzeitarbeitslosigkeit. Um das zu ändern, muss Politik bereits an den Schulen ansetzen und dafür sorgen, dass alle Jugendlichen einen Schulabschluss bekommen. Das gelingt über längeres gemeinsames Lernen und ein auf Chancengleichheit ausgerichtetes Schulsystem, das auskömmlich finanziert ist. Mit einer umlagefinanzierten Ausbildungsgarantie muss dann sichergestellt werden, dass jeder junge Mensch, der einen Ausbildungsplatz sucht, auch einen bekommt.

2. Tarifbindung stärken, prekäre Beschäftigung abbauen

In vielen Bereichen fehlen Fachkräfte aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und niedriger Löhne. Um diese Berufe attraktiver zu machen, muss sachgrundlose Befristung abgeschafft und Minijobs zurückgedrängt werden. Zudem gilt es, die Tarifbindung zu erhöhen. Das gelingt u.a. durch eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung, Einschränkungen von OT-Mitgliedschaften für Arbeitgeber und Tarifreuegesetze auf Bundes- und Länderebene.

In NRW hat die Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag Regelungen für mehr Tariftreue angekündigt. Wir machen Druck, damit diese auch schnellstmöglich eingeführt werden! Aber auch bereits bestehende tarifpolitische Instrumente, z.B. zur Förderung von Ausbildung und Ausbildungsfähigkeit, müssen stärker genutzt werden.

3. Beschäftigte weiterbilden, Langzeitarbeitslose unterstützen

In vielen Betrieben wird das Thema Weiterbildung noch stiefmütterlich behandelt. Hier muss es ein Umdenken geben. Und auch die Politik kann einiges tun. Mit der von der Bundesregierung angekündigten Bildungsteilzeit könnten Beschäftigte ihre Arbeitszeit sozial abgesichert reduzieren, um sich neben dem Beruf weiterzubilden. Im Falle von Arbeitslosigkeit muss Weiterbildung eine höhere Priorität haben als schnelle Vermittlung. Hier ist das geplante Bürgergeld ein wichtiger Schritt. In NRW sind 300.000 Menschen langzeitarbeitslos, sie brauchen eine Chance, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Der soziale Arbeitsmarkt muss daher als Brücke in reguläre Beschäftigung verstetigt und ausgebaut werden. Zudem braucht die öffentlich geförderte Weiterbildung in NRW dringend eine bessere Finanzierung.

¹ Vgl. www.ihk-fachkraefte-nrw.de/fachkraeftemonitor.html#3kROmVD

4. Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen

Damit Frauen endlich den Anteil am Arbeitsmarkt haben, der ihnen zusteht und ihren oft überdurchschnittlichen Qualifikationen gerecht wird, müssen rechtliche und finanzielle Fehlanreize überwunden werden. Das gilt für die Steuerklasse V und das Ehegattensplitting ebenso wie für Minijobs. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, müssen Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote ausgebaut und verbessert werden. Für Frauen und Männer gilt: Sie brauchen Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

5. Älteren Beschäftigten und Menschen mit Behinderungen Chancen eröffnen

Die Potenziale von Beschäftigten zwischen 55 und 67 Jahren und von Menschen mit Behinderungen werden von Arbeitgebern häufig unterschätzt. Das muss sich ändern! Altersgerechte Arbeitszeitmodelle und weitere Instrumente sorgen dafür, dass Beschäftigte im Arbeitsleben lange gesund bleiben und gesundheitlich bedingte Frühverrentungen vermieden werden. Die gesetzliche Abgabe für Unternehmen, die keine oder zu wenig Menschen mit Behinderungen einstellen, muss angehoben werden.

6. Eingewanderte gleichberechtigt in den Arbeitsmarkt eingliedern

Es braucht deutlich mehr Anstrengungen, um Eingewanderte aus der EU und aus Drittstaaten in unseren Arbeitsmarkt zu integrieren. Qualifikationen müssen unkomplizierter anerkannt, qualifikationsgerechte Beschäftigung vermittelt und Bleibeperspektiven verbessert werden. Für Menschen ohne Grundqualifikation braucht es ein besseres Angebot, um diese zu erlangen. Darüber hinaus müssen Deutschkurse weiter ausgebaut werden.

7. Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten nutzen

Die Digitalisierung sollte darauf ausgerichtet werden, Beschäftigte in ihren Tätigkeiten zu unterstützen und zu entlasten. Damit es für die Beschäftigten tatsächlich einen Mehrwert gibt, ist eine Neuausrichtung der Mitbestimmung unabdingbar.

8. Den öffentlichen Dienst attraktiver machen

Auch im öffentlichen Dienst in NRW fehlen zehntausende Fachkräfte. Allein in der NRW-Landesverwaltung sind aktuell rund 24.000 Stellen unbesetzt. Ohne eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung wird der öffentliche Dienst bereits in wenigen Jahren seine Kernaufgaben nicht mehr wahrnehmen können. Die Landesregierung muss daher dringend ein Handlungskonzept vorlegen, wie der öffentliche Dienst zukunftsfest gemacht werden soll. Wichtige Eckpunkte sind z.B. bessere Bezahlung, bessere Aufstiegschancen und der Abbau der überlangen Wochenarbeitszeit.



Interesse am Thema geweckt?
Der DGB-Bundesvorstand hat ein umfangreiches Positionspapier zum Thema Fachkräftepotenzial herausgegeben:
<https://www.dgb.de/-/l23>

Einfach einscannen