

Antrag

Fraktion der SPD

Hannover, den 13.03.2012

„Innovativ - familienfreundlich - weltoffen sucht ...“ Fachkräfteoffensive für Niedersachsen

Der Landtag wolle beschließen:

Entschließung

Der Landtag stellt fest:

Der demografische Wandel macht immer deutlicher, dass die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für die niedersächsische Wirtschaft wird. Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Niedersachsens und damit den Wohlstand zu erhalten, ist es notwendig die Fachkräftebasis nachhaltig zu sichern.

Die aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen“ (IAB-Regional 1/2012) zeigt die Auswirkungen der zu erwartenden demografischen Entwicklung in Niedersachsen auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes: Im Zeitraum von 2010 bis 2025 wird die Zahl der Einwohner Niedersachsens um rund 355 000 Einwohner zurückgehen. Im gleichen Zeitraum wird die Zahl der Personen im mittleren und älteren erwerbsfähigen Alter (Gruppe der 30- bis 64-Jährigen) um 229 000 sinken, die Zahl der Nachwuchsgeneration (Gruppe der unter 30-Jährigen) wird um rund 400 000 zurückgehen. Damit können die ausscheidenden Altersjahrgänge nicht mehr durch die Nachwuchsjahrgänge ersetzt werden. Diese „Nachwuchslücke“ wird je nach Region, Branche und Qualifikation sehr unterschiedlich ausfallen: So ist der Fachkräftemangel im Bereich der Pflege längst angekommen, auch Ingenieure, Informatiker und Techniker werden dringend gesucht. Angesichts des weiterhin erwarteten Trends zur Höherqualifizierung wird die größte Herausforderung die Sicherstellung des Akademikernachwuchses sein, im Bundesvergleich hat Niedersachsen sowohl markant weniger Beschäftigte mit Hochschulausbildung (8,8 % gegenüber 10,8 % im West-Durchschnitt) als auch eine unterdurchschnittliche Studienberechtigten- und Studienanfängerquote. Verschärft wird die Nachwuchslücke durch eine hohe Zahl von jungen Menschen, die für Ausbildungs- und Studienplätze das Land verlassen.

Die Konsequenzen der demografischen Entwicklung für den niedersächsischen Arbeitsmarkt sind alarmierend und erfordern ein entschlossenes Handeln aller Arbeitsmarktakteure.

Der Landtag begrüßt die Vielzahl von regionalen und branchenbezogenen Initiativen von Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern, Verbänden und lokalen Arbeitsmarktakteuren, die Strategien zur Fachkräftesicherung entwickeln und einzelne Maßnahmen umsetzen. Diese Initiativen leisten einen wichtigen Baustein zur regionalen Fachkräftesicherung.

Zur langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs, in der alle Potenziale ausgeschöpft und auch regionale Disparitäten berücksichtigt werden, bedarf es aber einer Gesamtstrategie für Niedersachsen. Nur so lässt sich der Fachkräftebedarf langfristig und demografiefest sichern. Und nur so lässt sich verhindern, dass der Fachkräftemangel zur Wachstums- und Innovationsbremse für Niedersachsen wird.

Der Landtag fordert die Landesregierung auf, endlich ein umfassendes Konzept zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräftebedarfs vorzulegen. Dieses Konzept muss Maßnahmen in folgenden fünf zentralen Handlungsfeldern umfassen:

I. Vorhandene Potenziale ausschöpfen

1. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Niedersachsen hat mit nur 64 % eine im Bundesvergleich unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote. Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit ist ein wichtiger Hebel, um dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials entgegenzuwirken. Geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote sind der Ausbau der Kinderbetreuung (u. a. Krippenausbau, Initiative für Betriebskindergärten), Förderung der Wiederaufnahme von Beschäftigung nach einer Familienphase durch Qualifizierungsmaßnahmen, Förderung von Initiativen für eine familiengerechte Arbeitswelt, Nutzung diskriminierungsfreier Bewerbungsverfahren und Initiativen für Telearbeitsplätze. Besonders niedrig fällt die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund aus, diese kann noch erheblich gesteigert werden. Erwerbsbarrieren sind durch geeignete Maßnahmen zu verringern (Mentoring- und Peer-Projekte, Weiterbildungs- und Qualifizierungsprojekte, arbeitsmarktbezogene Beratung, Ehe- und Familienbildung, interkulturelle Öffnung).

2. Bessere Einbindung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Neben dem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung ist die deutliche Alterung der Erwerbstätigen ein wichtiges Merkmal des demografischen Wandels. Dem Erhalt der Gesundheit und damit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement kommt deshalb eine wichtige Rolle zu. Das im Jahr 2002 eingerichtete Gesundheitsmanagement und die darin beinhalteten Aufgabenbereiche Arbeitsschutz und -sicherheit, Gesundheitsförderung, Suchtprävention, Sozialberatung sowie betriebliches Gesundheitsmanagement sind im Sinne eines integrierten Handlungskonzepts weiter auszubauen. Das Land Niedersachsen als öffentlicher Arbeitgeber muss hier wegweisend tätig sein.

Angesichts des zunehmenden Anteils der älteren Erwerbstätigen gewinnen Fort- und Weiterbildung sowie Wiedereingliederung auf allen Ebenen an Bedeutung. Hierzu leisten die Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung und zukünftig auch die Offene Hochschule einen unverzichtbaren Beitrag. Die Angebote der Erwachsenenbildung gilt es mit der Wirtschaft besser zu verzahnen, um Qualifikationen der Gruppe der Älteren Erwerbstätigen zu erhalten, zu sichern und auszubauen.

3. Arbeitslose qualifizieren und integrieren

Niedersachsen hat trotz guter Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung aktuell über 280 000 Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen. Es ist Aufgabe insbesondere des Bundes und der Arbeitsverwaltung durch gezielte Vermittlung und eine an den Bedürfnissen der Arbeitslosen und der niedersächsischen Wirtschaft ausgerichtete aktive Arbeitsförderung zu einem Arbeitsmarktausgleich beizutragen und einen wirksamen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Die Landesregierung wird aufgefordert, sich für gezielte Maßnahmen und Initiativen einzusetzen und der permanenten Kürzung der Mittel zur aktiven Arbeitsförderung in der Arbeitslosenversicherung aber vor allem auch in der Grundsicherung für Arbeitslose entgegenzuwirken.

Der zunehmenden Spaltung des Arbeitsmarktes in arbeitsmarktnahe Personen im SGB III und Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbezieher im SGB II muss entschieden begegnet werden. Niedersachsen hat rund 93 000 Langzeitarbeitslose, davon über 80 000 im SGB II. Das ist eine große Herausforderung für die Jobcenter und alle anderen Akteure am Arbeitsmarkt. Angesichts der demografischen Entwicklung und der Fachkräftedebatte darf dieser Personenkreis nicht vom Arbeitsmarkt abgekoppelt werden. Für die Aktivierung und Integration dieses Personenkreises ist ein schlüssiges Konzept vorzulegen.

4. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse der nach Niedersachsen Zugewanderten sicherstellen

Hierfür werden wohnortnahe Beratungsbüros benötigt, die zeitnah und unbürokratisch über die Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse informieren. Für Berufe in Landeshoheit (z. B. Lehrkräfte) muss es bundesweit künftig einheitliche Verfahren und

Standards zur Anerkennung geben. Die Gebühren des Anerkennungsverfahrens sollen für die Antragsteller möglichst gering gehalten werden, damit diese nicht zu sozialen Hürden werden.

Zugleich müssen für diesen Personenkreis geeignete Angebote zur Nachqualifizierung geschaffen werden, wenn in Niedersachsen wichtige Elemente für die Anerkennung ihrer ausländischen Abschlüsse erworben werden müssen.

5. Abbrecherquote in der Ausbildung verringern

Laut Bildungsbericht 2010 wird in Niedersachsen jeder fünfte Ausbildungsvertrag (20,6 %) vorzeitig aufgelöst, überproportional betroffen sind die Ausbildungsverhältnisse im Handwerk (23,3 %) sowie in der Hauswirtschaft (30,4 %). Eine Ursache für vorzeitige Auflösungen wird in der klein- und mittelbetrieblichen Struktur der Ausbildung gesehen. Besonders hoch ist das Risiko der Vertragsauflösung für Auszubildende ohne Schulabschluss und mit Hauptschulabschluss. Zu einem überwiegenden Teil werden betriebliche Gründe genannt, die zu einer vorzeitigen Vertragsauflösung führen. Das Land muss daher in Zusammenarbeit mit den Schulen und der Arbeitsagentur die Berufsorientierung und Berufsberatung verbessern sowie in Kooperation mit Betrieben, den Kammern und den Gewerkschaften die Ausbildung weiter professionalisieren. Die Ausbildungsbegleitstrukturen sind weiter auszubauen. Mentorensysteme sowie Trainings zur Vermeidung und Bewältigung von Konflikten im Ausbildungsbetrieb müssen initiiert und begleitet werden. Zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung soll das Land weitere regionale Modellprojekte zur Verbesserung der Qualität betrieblicher Ausbildungsprozesse fördern, die Ergebnisse evaluieren und auf dieser Grundlage ein landesweites, die regionalen Besonderheiten berücksichtigendes Programm auflegen.

II. Verbesserung der beruflichen Bildung als Garant zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

1. Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung erweist sich in vielen Fällen als problematisch. Hier ergibt sich ein sofortiger Handlungsbedarf. Die bestehenden Maßnahmen, wie Bildungsgänge im Übergangssystem und den Berufseinstieg begleitende Maßnahmen müssen gezielter, übersichtlicher und qualitätsorientierter aufeinander abgestimmt werden. Ziel muss es sein, Maßnahmetypen des Übergangssystems an vollqualifizierende Berufsausbildung anschlussfähig zu machen.
2. In Zusammenhang mit den zuständigen Kammern und Branchenverbänden müssen Imagekampagnen für das Duale System initiiert und finanziert werden, die die Attraktivität von Berufen, die unter geringen Bewerberzahlen leiden, erhöht.
3. Zur Deckung des steigenden Fachkräftebedarfs vor allem in den sekundären Dienstleistungsberufen (u. a. Gesundheits- und Sozialberufe) ist eine Umorientierung in den Geschlechtsstereotypen der Berufswahl notwendig. Durch Schule und Berufsberatung muss es gelingen, vor allem mehr männliche Jugendliche in personenbezogene Dienstleistungen zu bringen, da hier die Beschäftigungsnachfrage deutlich steigen wird.
4. Die Attraktivität der dualen Ausbildung ist durch eine verbesserte Durchlässigkeit im Bildungssystem auszubauen. Berufliche und allgemeine Bildung sind gleichwertig, das muss sich im Hochschulzugang widerspiegeln. Um die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu erhöhen soll in Niedersachsen nach dem Vorbild der Schweiz und Österreich ein Berufsabitur eingeführt werden. Junge Menschen in der dualen Ausbildung oder im Schulberufssystem haben dann die Chance, ausbildungsbegleitend an der Berufsschule ein Berufsabitur als zweiten Regelabschluss zu erwerben. Das berechtigt uneingeschränkt zum Hochschulstudium.
5. In Niedersachsen ist das Instrument des § 43 Abs. 2 BBiG (Zulassung zur Berufsabschlussprüfung der Kammern auch nach einem schulischen Berufsbildungsgang) in Absprache mit den Kammern und Verbänden stärker zu nutzen, um über die externe Kammerprüfung eine weitere Möglichkeit zum Abschluss einer Berufsausbildung zu erhalten.

6. Zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung muss die Unterrichtsversorgung verbessert werden. Dazu bedarf es einer ausreichenden quantitativen und qualitativen Ausstattung an den Berufsschulen mit einer bedarfsorientierten Lehrerbildung, um dem drohenden Fachlehrermangel insbesondere in gewerblich-technischen und sozialen Berufen zu begegnen.
7. Dem Bildungssystem gelingt es bisher nicht, die Potenziale von Kindern und Jugendlichen ausreichend zu nutzen. Deshalb sind die Anstrengungen zur Reduzierung der Schulabbrucherquoten weiter zu intensivieren.
8. Das Nachholen von Schulabschlüssen muss auch in Zukunft gefördert werden. Ebenso ist die Nachqualifizierung von Jugendlichen ohne Berufsausbildung zu sichern. Dies betrifft vor allem die inzwischen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss, die zwischen 1995 und 2000 die Schule verlassen haben und im Übergangssystem geparkt wurden (15 bis 17 % der Jugendlichen eines Altersjahrgangs).

III. Öffnung und Ausbau der Hochschulen - Brain-Drain stoppen

Künftig werden Beschäftigungszuwächse fast ausschließlich für die Gruppe der höher- und vor allem Hochqualifizierten erwartet. Die Nachfrage nach Hochqualifizierten wird deutlich steigen. Auf diese Entwicklung ist Niedersachsen schlecht vorbereitet: Der Anteil an Studienanfängerinnen und -anfängern an der altersspezifischen Bevölkerung ist im Bundesländervergleich unterdurchschnittlich. Während andere Länder aufholen, fällt Niedersachsen weiter zurück. Diese Entwicklung ist Resultat einer unterdurchschnittlichen Studienberechtigtenquote, aber auch eines negativen Wanderungssaldos von Studierenden, das sogar noch zunimmt. Die Nettoabwanderung von Studierenden hat 2010 mit 33 000 einen neuen Höchststand erreicht.

Zwar sind im Rahmen des „Hochschulpaktes 2020“ Studienkapazitäten insbesondere an Fachhochschulen ausgebaut worden, aber die hohen örtlichen Zulassungsbeschränkungen zeigen, dass das Angebot an Studienplätzen nicht ausreicht. Hinzu kommt, dass es zukünftig weiteren Bedarf an Studienplätzen durch die zunehmende Professionalisierung der Ausbildung in bislang nicht akademisch ausgebildeten Berufsfeldern (z. B. Gesundheits- und Erzieherberufen) geben wird. Folgende Maßnahmen sind deshalb zu ergreifen:

1. Ausbau der Fachhochschulen

Fachhochschulen sind besonders geeignet, vorhandene Bildungspotenziale zu mobilisieren, u. a. durch berufsnahe Zugangsqualifikationen. Ihre regionale Verankerung und enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ihres Einzugsbereichs eröffnet gute Beschäftigungsperspektiven für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen. Sie leisten so einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Es ist daher notwendig, die im Rahmen des „Hochschulpaktes 2020“ erfolgte Ausweitung der Kapazitäten an den Fachhochschulen unbefristet abzusichern. Hierbei geht es nicht um Neugründungen, sondern um Ausbau vorhandener Standorte, Ausweitung des Fächerspektrums und Aufbau von Studienangeboten in neuen Fachgebieten (u. a. in den Erzieher- und Gesundheitsberufen).

2. Öffnung der Hochschulen durch Anrechnung im Beruf erworbener Kompetenzen und Aufbau von attraktiven Studienangeboten für beruflich Qualifizierte

Absolventen der beruflichen Bildung stellen ein erhebliches, bisher wenig genutztes Potenzial zur Steigerung des Anteils der Hochqualifizierten dar. Zwar wurden in Niedersachsen schon früh die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen, dass auch beruflich Qualifizierte ohne Abitur studieren können. Mit der Offenen Hochschule hat Niedersachsen diesen Weg konsequent fortgesetzt. Doch die Möglichkeiten sind kaum bekannt und nur wenige nutzen sie: Der Anteil beruflich Qualifizierter an den Studierenden im ersten Hochschulse semester beträgt weniger als 2 %. Um eine breitere Beteiligung zu erreichen, müssen vor allem die materiellen Rahmenbedingungen des Hochschulzugangs und die Studienangebote der Hochschulen verbessert werden. Dazu gehören transparente Anrechnungsverfahren von in der Ausbildung und im Beruf erworbenen Kompetenzen auf im Studium zu erbringende Leistungen sowie der Aufbau eines attraktiven Anreizsystems, das Hochschulen belohnt, die neue Studienangebote für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten schaffen (Ausbau von berufsbegleitenden Studienangebo-

ten, echten Teilzeitstudiengängen, Fernstudium, weiterbildenden Bachelor- und Masterstudiengängen sowie der Ausbau von E-Learning Angeboten).

Im Rahmen der Offenen Hochschule soll insbesondere das Angebot dualer Studiengänge ausgebaut werden. Durch die Kombination von Berufsausbildung im Betrieb und Studium an einer Hochschule sind duale Studiengänge besonders gut geeignet, den Bedarf der Betriebe an hochqualifizierten Fachkräften zu sichern, den Wissens- und Technologietransfer zu fördern und attraktive individuelle Berufsperspektiven zu eröffnen. Um Auszubildenden ein duales Studium zu ermöglichen, bedarf es kooperierender Betriebe und einer materiellen Absicherung der dual Studierenden. In Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gibt es bereits vereinzelt tarifliche Regelungen für dual Studierende. Diese Initiativen werden begrüßt und die Tarifpartner aufgefordert, tarifliche Regelungen für dual Studierende zu vereinbaren.

3. Qualitätspakt für die Lehre

Mit 83 % weist Niedersachsen insgesamt eine hohe Studienerfolgsquote auf (Bundesdurchschnitt 75,5 %), dennoch zeigen die hohen Studienabbruchquoten in den MINT-Fächern und an Fachhochschulen Handlungsbedarf. In einem Qualitätspakt für Lehre sind mit den Hochschulen konkrete Maßnahmen zur Senkung der Abbrecherquoten zu vereinbaren. Ein weiterer Bestandteil des Qualitätspaktes ist die Weiterentwicklung der Bologna-Reform. Auch 12 Jahre nach Bologna sind die formulierten Ziele, Erhöhung von Mobilität, Reduzierung der hohen Abbruchquoten, Akzeptanz der neuen Studienabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt und Anerkennung der Abschlüsse im gesamten europäischen Hochschulraum noch nicht erreicht.

4. Abschaffung von Studiengebühren

Studiengebühren stellen nicht nur eine zusätzliche finanzielle Hürde bei der Aufnahme eines Studiums dar, sondern werden durch Abwanderung zunehmend zum Wettbewerbsnachteil für Niedersachsen. Ihre Abschaffung ist deshalb nicht nur ein Gebot der Chancengleichheit, sondern auch ein Gebot der ökonomischen Vernunft.

IV. Aktionsplan für erleichterte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland

Mit einem Dreiklang aus Qualifizierung, Anerkennung und gesellschaftlicher Teilhabe der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte und einer gezielten Zuwanderungsstrategie für ausländische Fachkräfte ist dem sich verschärfenden Fachkräftemangel zu begegnen. Qualifizierte Zuwanderung soll als Kombination eines flexiblen, an Kriterien orientierten Punktesystems (z. B. Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse) und einer Engpassanalyse am Arbeitsmarkt erfolgen. Hierdurch kann die Zuwanderung an die realistische Arbeitsmarktsituation angepasst werden.

Wichtig ist, die vorhandenen inländischen Potenziale zu heben, auch und gerade in der Gruppe der Zugewanderten. Sprache und Bildung sind hierfür der Schlüssel, ebenso wie eine verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt. Unsere Anstrengungen, um allen hier lebenden Menschen zu qualifizierten Berufsabschlüssen zu verhelfen, sind zu intensivieren. Der Wechsel zu einer Willkommens- und Anerkennungskultur ist dringend erforderlich.

1. Umsetzung der EU-Hochqualifizierten-Richtlinie

Die Bundesregierung hat endlich einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (Einführung der „Blauen Karte EU“) vorgelegt. Mit der „Blauen Karte EU“ wird die Einkommenshürde für ausländische Fachkräfte mit Hochschulabschluss abgesenkt. Sie ist auch ein attraktives Instrument, um die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften zu fördern, die in Berufen arbeiten, die nicht zwingend einen Hochschulabschluss voraussetzen.

Die Forderung des Bundesrates gegenüber der Bundesregierung, eine Rechtsverordnung zu erarbeiten, in der Berufe bestimmt werden, in denen durch mindestens fünfjährige Berufserfahrung eine einem höheren beruflichen Bildungsabschluss vergleichbare Qualifikation nachgewiesen werden kann, ist daher zu unterstützen.

Darüber hinaus muss Fachkräften aus Drittstaaten auch ohne bestehenden Arbeitsvertrag ermöglicht werden, mit dem Ziel der Arbeitssuche für einen begrenzten Zeitraum nach Deutschland einzureisen, sofern ihr Lebensunterhalt für diese Zeit gesichert ist und eine baldige erfolgreiche Arbeitsaufnahme zu erwarten ist.

2. Internationalisierung niedersächsischer Hochschulen

Die Internationalisierung niedersächsischer Hochschulen muss durch Förderung internationaler Austauschprogramme, Ausbau von englischsprachigen Studiengängen, Hochschulpartnerschaften und Forschungskooperationen ausgebaut werden. Die sozialen Rahmenbedingungen für eine positive Begleitung ausländischer Studierender sind zu verbessern (z. B. Beratungsangebote, Wohnheimplätze, Mentoring oder „Buddy“-Programme).

Die Landesregierung wird aufgefordert eine Bundesratsinitiative zu starten mit dem Ziel, das Hochschulzulassungsrecht und die Migrationspolitik für herausragende ausländische Studienbewerber attraktiv zu gestalten.

Für eine effektive und nachhaltige Bleibepolitik gegenüber ausländischen Studienabsolventen ist eine Verdoppelung der nach Studienabschluss zur Jobsuche gewährten Aufenthaltsdauer von einem auf zwei Jahre anzustreben. Außerdem sollte eine flexiblere Auslegung der Vorschrift stattfinden, dass die nach Studienabschluss angenommene Tätigkeit der erworbenen Qualifikation entsprechen muss.

3. Weiterentwicklung der Ausländerbehörden zu Serviceeinrichtungen

Ausländerbehörden tragen in der Einwanderungsgesellschaft eine hohe Verantwortung und haben eine Schlüsselrolle im Wettbewerb um ausländische Fachkräfte. Das traditionelle Verständnis als Ordnungsbehörde muss dem Selbstverständnis einer Serviceeinrichtung weichen, zusätzliche Anlaufstellen für ausländische Fach- und Führungskräfte sollen eingerichtet werden, z. B. als „Business Immigration Service“ oder „Welcome Center“. Weitere Veränderungsprozesse sollen initiiert werden in den Bereichen Leitbildentwicklung, neue Organisationsstrukturen, interkulturelle Mitarbeiterschulungen, Maßnahmen zur Qualitätssicherung und beschleunigte Abläufe durch elektronische Ausländerakten, Entscheidungstransparenz.

V. Strukturwandel durch Entwicklung von Wachstumsstrategien

Der Wirtschaftsstandort Niedersachsen ist durch eine Wirtschafts- und Strukturpolitik zu entwickeln, die nachhaltige Wirtschaftsstrukturen fördert und zugleich den ökologischen Herausforderungen unserer Zeit gerecht wird.

Dabei müssen die vorhandenen regionalen Unterschiede - die Stärken und Schwächen der Regionen und ihre unterschiedlichen Entwicklungspotenziale beim Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter - in den Blick genommen werden.

1. In den Regionen Niedersachsens, die sich durch Wirtschaftswachstum auszeichnen, müssen Angebot und Nachfrage für Unternehmen und Arbeitssuchende stärker aufeinander abgestimmt werden, damit der Arbeitskräftemangel nicht zur Wachstums- und Innovationsbremse wird.
2. Die Wirtschaftsförderung des Landes muss den Wachstumspotenzialen der einzelnen Regionen angepasst werden. Wachstumsregionen benötigen eine andere Unterstützung als wachstumsschwache Regionen.

Bei knappen Mitteln muss die Förderung gezielt, nachvollziehbar und effizient eingesetzt werden. In erster Linie müssen innovative Projekte/Produkte eine Anreizförderung erhalten. Zur Stärkung der Innovationskraft Klein- und Mittelständischer Unternehmen müssen die Instrumente der Bürgschaften, Beteiligungen und revolvingierende Darlehen eingesetzt werden.

Die N-Bank muss als das zentrale Wirtschaftsförderinstrument des Landes ausgebaut werden. Mit ihrer Hilfe wird ein schlüssiges und zwischen den Ministerien und der Staatskanzlei abgestimmtes Gesamtkonzept für alle niedersächsischen Entwicklungsregionen erarbeitet.

3. Die Zusammenarbeit von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und die wissenschaftliche Beratung von Unternehmungen sind zu intensivieren.
4. Vorhandene Innovationspotenziale können dann genutzt werden, wenn wettbewerbsgerechte Einkommen, Arbeitsbedingungen und flexible Arbeitsangebote, die Arbeitssouveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit berücksichtigt werden.
5. Die Begrenzung prekärer Beschäftigung begrenzt auch die Abwanderung in konkurrierende Wirtschaftsregionen außerhalb Niedersachsens.

Eckpunkte eines solchen Konzeptes sind die Förderung des sozial gestalteten ökologischen Umbaus der Energiewirtschaft unter Nutzung der vorhandenen großen Potenziale, der Ausbau der Gesundheits- und der Tourismuswirtschaft und die verbrauchergerechte Gestaltung der Ernährungswirtschaft, eine nachhaltige Mobilitätswirtschaft sowie die Förderung der Wachstumsbranche „Maritime Wirtschaft“.

All diese Instrumente sind von der Landesregierung auch in die bestehenden und noch zu initiiierenden regionalen „Offensiven für Fachkräfte“ mit klar definierten und passgenauen Maßnahmen einzubinden. Durch die Bündelung der Kräfte und Förderinstrumente sind relativ kurz- und mittelfristig Win-Win-Situationen erreichbar und nachprüfbare Erfolge auf dem Weg zur Deckung des Fachkräftebedarfs erreichbar.

Begründung

So wenig heute schon von einem generellen Fachkräftemangel in Niedersachsen gesprochen werden kann, so wenig gibt es die eine Antwort für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Die Probleme, Entwicklungen und Herausforderungen sind sehr verschieden, je nachdem welche Branchen und Berufe wir betrachten, welche Qualifikationsanforderungen gestellt werden, welches Angebot an Qualifikationen vorhanden ist und ob es sich um eine demografisch schrumpfende oder boomende Region handelt. All diese Faktoren gilt es zu erkennen, um eine Gesamtstrategie für die Zukunft zu erstellen.

Stefan Schostok
Fraktionsvorsitzender