



Miro Jennerjahn
Landtagsabgeordneter

Bernhard-von-Lindenu-Platz 1
01067 Dresden

Telefon: 0351 / 493 48 22
Telefax: 0351 / 493 48 09

Email: miro.jennerjahn@slt.sachsen.de

Dresden, den 25. August 2011

Chancen und Fairness – GRÜNE Arbeitsmarktpolitik für Sachsen

www.gruene-fraktion-sachsen.de

Inhalt	Seite
1. Fachkräfte: finden – binden – entwickeln	1
1.1 Berufliche Bildung: Warteschleifen vermeiden, mehr Abschlüsse erreichen	2
1.2 Hochschule: Qualität der Lehre verbessern, Fachkräftebedarf sichern	4
1.3 Lebenslanges Lernen: zukunftsorientierte Qualifizierung	6
1.4 Nachqualifikation: Arbeitslose in mittleren und älteren Jahrgängen	6
1.5 Anerkennung: ausländische Qualifikationen unbürokratisch anerkennen	7
1.6 Zuwanderung: attraktive Rahmenbedingungen für ausländische Fachkräfte	8
2. Standards für faire Jobs	9
2.1 Orientierung der Wirtschaftspolitik auf hochwertige Arbeitsplätze: von der verlängerten Werkbank zu Forschung und Entwicklung	9
2.2 Missbrauch in der Leiharbeit stoppen	10
2.3 Mindestlohn als Schutz vor Lohnarmut	11
2.4 Mindeststandards für öffentlich geförderte Jobs im Vergabegesetz	11
2.5 Faire Beschäftigungsbedingungen bei Praktika und Beschäftigungsfeldern wie Kultur, Kreativwirtschaft oder Wissenschaft	12
2.6 Frauen und Arbeitsmarkt	14
2.7 Perspektiven für Alleinerziehende	16
2.8 Migrantinnen und Migranten: Zugang zum Arbeitsmarkt sichern	17
2.9 Mehr Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen	17
2.10 Sozialer Arbeitsmarkt: Bürgerarbeit und öffentlicher Arbeitssektor	18
3. Gute Arbeit – Gutes Leben	20
3.1 Work-Life-Balance	20
3.2 Gesundheit: Physische und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz fördern	20
3.3 Altersgerechte Arbeit	22

Grüne Arbeitsmarktpolitik in Sachsen

Der sächsische Arbeitsmarkt verändert sich stark. Gab es in der Vergangenheit nicht genug Arbeits- und Ausbildungsplätze, werden nun die Auswirkungen des demographischen Wandels, der anhaltenden Abwanderung junger und gut ausgebildeter Fachkräfte, unzureichender Schulabschlüsse sowie einer restriktiven Arbeitsmarktpolitik für Ausländerinnen und Ausländer sichtbar.

Die Zahl der Sachsen nimmt nicht nur deutlich ab, sie werden auch älter. In den Jahren 2003/2004 kamen rein rechnerisch auf einen Ausbildungsplatz zwei Bewerberinnen und Bewerber, in den Jahren 2009/2010 auf einen Ausbildungsplatz hingegen eine Bewerberin bzw. Bewerber.¹ Ab dem Jahr 2012 werden mehr Menschen aus dem Arbeitsleben ausscheiden, als in den Arbeitsmarkt hinein kommen.² Daraus erwachsen weitreichende Herausforderungen für den sächsischen Arbeitsmarkt.

Zwei parallel laufende Entwicklungen sind erkennbar: Einerseits steigt der Fachkräftebedarf mit positiven Auswirkungen auf die Arbeitslosenzahlen und neuen Perspektiven für bislang vom Arbeitsmarkt ausgeschlossene Menschen. Andererseits erreicht diese Trendwende nicht alle. Von den ca. 70.000 langzeitarbeitslosen Menschen in Sachsen gelten ca. ein Drittel als nicht direkt auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar.

Arbeitsmarktpolitik muss sich mit diesen Entwicklungen auseinandersetzen und differenzierte Lösungen entwickeln. Neben zielgerichteten Strategien zur Gewinnung von Fachkräften brauchen wir Maßnahmen, die Menschen, die bislang vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, über einen staatlich geförderten Arbeitsmarkt in die Gesellschaft integrieren und auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen.

Dem Fachkräftemangel können wir nur wirksam begegnen, wenn wir auch die Qualität der Arbeitsplätze, wie z. B. Standards für faire Jobs oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in den Blick nehmen. Die sächsische Niedriglohnpolitik der vergangenen Jahre ist keine Antwort auf die kommenden Herausforderungen. Im Gegenteil, sie wird die Probleme weiter verschärfen.

Von einer gerechten Arbeitsmarktpolitik profitieren alle: Die Arbeitgeber durch motivierte und hoch qualifizierte Beschäftigte, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch faire und sichere Arbeitsplätze und der Freistaat Sachsen als attraktives Bundesland.

¹ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen, S. 45.

² Vgl. Die Sächsischen Industrie- und Handelskammern, Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern (Hrsg.): Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft, Monitoring 2010, S. 10.

1. Fachkräfte: finden – binden – entwickeln

In den letzten 20 Jahren stand der Kampf gegen Arbeitslosigkeit und Ausbildungsplatzmangel im Mittelpunkt sächsischer Arbeitsmarktpolitik. Der jetzt prognostizierte Fachkräftemangel bedeutet daher einen Paradigmenwechsel. Wesentliche Ursachen sind der Generationenaustausch in vielen Belegschaften und ein demographisch bedingtes Absinken des Fachkräftenachwuchses. Fachkräfte finden, binden und entwickeln: Das ist die entscheidende Herausforderung in den kommenden Jahren. Die zweifellos richtige und wichtige Zuwanderung und Rückwanderung ausländischer und ehemaliger sächsischer Fachkräfte droht zu überdecken, dass wir auch hierzulande viele Potenziale erschließen müssen.

1.1 Berufliche Bildung: Warteschleifen vermeiden, mehr Abschlüsse erreichen

Das deutsche System der dualen Berufsausbildung, in der Schulen und Unternehmen bei der Ausbildung kooperieren, hat sich bewährt. In den letzten Jahren sind jedoch neue Probleme in der Kette der beruflichen Bildung von der Berufsvorbereitung bis zur Weiterbildung aufgetaucht. Ein wachsender Teil an Schulabgängern durchläuft nicht mehr die klassische Form der Berufsausbildung, sondern hängt in Warteschleifen aus berufsvorbereitenden Maßnahmen und vollzeitschulischen Ausbildungen fest. Die Zahl der Abbrüche von Ausbildungsverhältnissen ist drastisch gestiegen. Auf die wachsenden Herausforderungen der Weiterbildung ist das System nur ungenügend vorbereitet. Um dem wachsenden Bedarf an Fachkräften dennoch gerecht zu werden, besteht im gesamten Bereich der beruflichen Bildung ein erheblicher Reformbedarf.

Vorberufliche Ausbildung – Warteschleifen beenden!

Der Anteil von Schülerinnen und Schülern in berufsvorbereitenden Maßnahmen, wie dem Berufsbildungsgrundjahr, ist auch bei zurückgehenden Schülerzahlen konstant geblieben. Derzeit durchlaufen 5.300 Schülerinnen und Schüler (2010), knapp fünf Prozent, an berufsbildenden Schulen berufsvorbereitende Maßnahmen. Zusammen mit den Schülern mit Förderbedarf in den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen gelangt ein zu hoher Anteil nicht direkt in die Ausbildung. Schülerinnen und Schüler aus Mittelschulen müssen gezielter auf die Berufswelt vorbereitet werden. In den berufsvorbereitenden Maßnahmen lernt darüber hinaus ein großer Teil von Förderschulabgängerinnen und -abgängern ohne Schulabschluss. Deshalb muss die Berufsvorbereitung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf an allgemeinbildenden Schulen im Zuge der Umsetzung eines inklusiven Bildungssystems verbessert werden. Ziel muss es sein, so viele Schülerinnen und Schülern wie möglich in eine Ausbildung zu bringen und die Übergangsquote in die Werkstätten zu senken.

Die Verwertbarkeit von bereits erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen muss insbesondere für öffentlich geförderte Angebote und Maßnahmen überprüft werden, um Kompetenzen und Qualifikationen zu schaffen, die für Jugendliche eine Bereicherung darstellen. Dazu gehören z. B. Zertifikate und Teilabschlüsse, die in die weitere Ausbildung eingebracht werden können. Dies wirkt positiv und motivierend und ist nicht zuletzt volkswirtschaftlich sinnvoll.

Mit dem „Produktionsschulorientierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsvorhaben“ des Europäischen Sozialfonds wurden junge Menschen, die in erhöhtem Maße Unterstützung benötigen, beispielhaft gefördert. Diesen Ansatz gilt es, im Bereich der vorberuflichen Ausbildung weiterzuverfolgen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- eine Erhöhung der Schulabschlussquote und die Ausbildung von Schlüsselkompetenzen in Kindertagesstätten und allgemeinbildenden Schulen.
- eine bessere Berufsvorbereitung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Rahmen eines inklusiven Bildungssystems.
- eine zielgruppen- und zielorientierte Neustrukturierung der vorberuflichen Bildung mit dem Ziel einer einheitlichen und modularisierten Berufsvorbereitungsphase.
- die finanzielle Absicherung der individuellen Begleitung von Jugendlichen mit besonderem Unterstützungsbedarf durch den Freistaat.
- Die finanzielle Absicherung der Berufseinstiegsbegleitung an allgemeinbildenden Schulen durch Kofinanzierung des Landes.
- Unterstützung von unvermittelten Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern nach dem Auslaufen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (2010 letztmaliger Ausbildungsbeginn).
- die flächendeckende Einführung von Produktionsschulen auf Grundlage einer positiven Evaluation der produktionsschulorientierten Qualifizierungs- und Beschäftigungsvorhaben.
- eine Modularisierung der berufsvorbereitenden Bildung und die Möglichkeit, Zertifikate und Teilabschlüsse zu erwerben.

Berufliche Ausbildung – Qualität verbessern, Erfolgsquote erhöhen!

Die duale Ausbildung erzielt hinsichtlich der Integration von Jugendlichen in das Beschäftigungssystem die besten Ergebnisse und ist deshalb zu stärken. Dabei muss jedoch deutlichen Defiziten bei der Bewerberorientierung und der Ausbildungsreife entgegengewirkt werden. 1995 wurden in Sachsen von insgesamt rund 40.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 17,7 Prozent wieder gelöst. 2009 lag dieser Anteil bei 28,6 Prozent bei ca. 24.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Dies ist zum einen auf die erhöhte Zahl von Ausbildungswechseln angesichts einer größeren Auswahl für Auszubildende zurückzuführen. Hier kann man Rückschlüsse auf eine ungenügende Berufsorientierung und -vermittlung ziehen. Zum anderen ist bei einer deutlich zurückgegangenen Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern der Anteil von Schülerinnen und Schülern gestiegen, die den Anforderungen einer Ausbildung nicht genügen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- eine Verstärkung der Berufsorientierung und -vorbereitung an den allgemeinbildenden Schulen.
- die Stärkung der beruflichen Jugendhilfe insbesondere der Maßnahmen der individuellen Begleitung.
- die Fortführung der Bundesprogramme für Bildungsbegleiter und eine Kompensation seitens des Freistaates.
- eine systematische Abstimmung von Unternehmen und beruflichen Schulen durch Unternehmenspraktika für das Lehrpersonal.
- eine konsequente Umsetzung der Qualitätsoffensive beruflicher Bildung auf europäischer Ebene. Dabei muss die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen ausgebaut werden.
- die Entwicklung einer neuen zielgerichteten Kommunikationsstrategie unter Einbeziehung aller relevanten Akteure zur Verdeutlichung der Vorzüge der dualen Berufsbildung.

1.2 Hochschule: Qualität der Lehre verbessern, Fachkräftebedarf sichern

Um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken, muss der Anteil von akademisch ausgebildeten jungen Menschen deutlich steigen. Der derzeitige Anteil der Hochschulabschlüsse in einem Jahrgang (Absolventenquote) von 25 Prozent sollte langfristig auf mindestens 35 Prozent anwachsen. Nach derzeitigen Prognosen droht ein akuter Fachkräftemangel insbesondere in den Fächern Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften (sog. MINT-Fächer) sowie bei Ärzten und Lehrern. In den vergangenen Jahren verließ ein Großteil der Absolventinnen und Absolventen dieser Fächer nach dem Studium das Land Sachsen aufgrund schlechter Arbeitsplatzperspektiven. Künftig gibt es für Absolventen vieler Fächer eine faktische Arbeitsplatzgarantie, mit der in den nächsten Jahren um Studienanfänger geworben werden kann.

Um die Absolventenquote in Sachsen spürbar zu erhöhen, müssen wir aktiv um Studienanfänger werben und die Zahl der Abschlüsse auch bei zurückgehenden Studierendenzahlen stabilisieren. Beides kann nur gelingen, wenn die Qualität der Lehre verbessert und die Zahl der Studienabbrüche verringert wird.

Qualität in der Lehre - Hochschuldidaktik stärken, Studienabbruchzahlen verringern

Durch unzureichende Qualität in der Lehre erreichen jedes Jahr tausende potenzieller Fachkräfte keinen Hochschulabschluss. Derzeit brechen 21 Prozent der Studierenden ihr Studium ab. Es ist nicht akzeptabel, dass in einzelnen Fächergruppen bis zu einem Drittel der Studienanfänger den Abschluss nicht erreicht. Die gesunkene Grundausstattung der sächsischen Hochschulen hat in vielen Fächern zu einer starken Überlast, immer ungünstigeren Betreuungsrelationen und damit zu einer deutlichen Verschlechterung der Studienbedingungen geführt. Länder wie Baden-Württemberg und Bayern mit einer relativ guten

Grundausrüstung liegen mit einer Erfolgsquote von 82 bzw. 78 Prozent deutlich vor Sachsen mit einer Erfolgsquote von 72 Prozent.

Eine Verbesserung der Qualität in der Lehre erreichen wir, wenn in den kommenden Jahren kein weiterer Stellenabbau stattfindet und wir die demographische Dividende des Rückgangs der Studierendenzahlen nutzen. Für die Verbesserung der Betreuungsrelation sind Nachbesserungen der Reform im Rahmen des Bologna-Prozesses ebenso wichtig wie eine bessere Studienorientierung und -beratung. Die gestufte Studienstruktur und eine breite strukturelle Verankerung hochschuldidaktischer Unterstützungsformen muss weiter entwickelt werden. Hochschuldidaktische Weiterbildung sollte auch für erfahrene Professorinnen und Professoren zum selbstverständlichen Bestandteil der Berufspraxis werden.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- eine Senkung der derzeitigen Studienabbruchquote von 21 auf zehn Prozent bis 2020.
- eine Verbesserung der Studieneingangsphase durch Orientierungssemester.
- die Orientierung der Mittelverteilung für zusätzliche Studienplätze an den Absolventenzahlen.
- die verbindliche Absicherung des Zentrums für Hochschuldidaktik an der Universität Leipzig sowie regelmäßige hochschuldidaktische Fortbildungen des bereits lehrenden Hochschulpersonals und Teilnahme an hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildungen als Voraussetzung für neu zu besetzende Professuren.

Studienplätze ausfinanzieren – Fachkräftebedarf sichern

Der Hochschulpakt 2020 geht davon aus, dass bis 2020 jährlich im Durchschnitt etwa 17.000 Studienanfänger ein Studium an sächsischen Hochschulen beginnen. Unser Ziel ist es, die prognostizierte Zahl von 85.000 Studierenden für 2020 entlang der Referenzlinie des Hochschulpaktes zu halten und die Studienplatzkapazitäten entsprechend auszufinanzieren. Darüber hinaus sind gezielte Anreize für weitere Studienplätze nötig. Aufgrund der zurückgehenden Abiturientenzahlen können wir den Bedarf an Hochqualifizierten nur durch einen höheren Anteil von Studierenden decken, die nicht aus Sachsen kommen. Mit einem Anteil von 9,6 Prozent (13 Prozent in Baden-Württemberg) liegt in der Erschließung ausländischer Studierender noch ein großes Potenzial.

Auf dieser Grundlage kann und muss auf besonderen Fachkräftebedarf reagiert werden. Statt derzeit jährlich 6.800 Absolventen (2009) in den MINT-Fächern sind bei einer höheren Auslastung und bei einer Senkung der Studienabbrüche insgesamt bis zu 9.000 Hochschulabschlüsse in diesen Fächern möglich. Eine größere Zahl an Studienplätzen in der Humanmedizin kann in Verbindung mit einer stärkeren allgemeinmedizinischen Orientierung spürbar zu einer besseren Versorgung mit Ärzten in Sachsen beitragen. Durch eine Verdopplung der Kapazitäten in der Lehrerbildung wird dem drohenden Lehrermangel entgegengewirkt.

Der Verbleib von Absolventen in der Region muss insgesamt steigen. Derzeit findet lediglich etwas mehr als die Hälfte der Absolventen einen Arbeitsplatz in Sachsen. Wir wollen, dass künftig zumindest zwei von drei Absolventen im Land bleiben – das gelingt momen-

tan nur bei Absolventen im Fach Medizin. Eine zentrale Rolle dabei spielen die seit wenigen Jahren durch den Europäischen Sozialfonds finanzierten Career Services an den Hochschulen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- die Ausfinanzierung von 85.000 Studienplätzen und gezielte Anreize für weitere Studienplätze entsprechend der fächerspezifischen Kosten.
- eine Stabilisierung der Absolventenzahlen bei mindestens 17.000 Hochschulabschlüssen pro Jahr durch eine Verringerung der Studienabbrüche.
- eine Verdopplung des Anteils ausländischer Studierender bis 2020 durch den Ausbau von Studienbegleitprogrammen, ein niedrighschwelliges und kostenfreies Angebot an Sprachkursen und kostengünstigen Wohnheimplätzen.
- die Erhöhung der Absolventenzahlen in MINT-Fächern durch höhere Auslastung und weniger Studienabbrüche.
- Ausweitung der Studienplatzkapazitäten in Human-Medizin und Lehrerausbildung.
- Ausbau der Career Services zu regionalen Kompetenzzentren für Fachkräftenachwuchs, in denen Hochschulen, Unternehmen und bei anderen potenziellen Arbeitgebern.

1.3 Lebenslanges Lernen – zukunftsorientierte Qualifizierung

Lebenslanges Lernen wollen wir konsequent fördern und Weiterbildung als vierte Säule unseres Bildungssystems etablieren. Weiterbildung bietet den Menschen die Chance, sich die für die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Mitgestaltung der Gesellschaft erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen – unabhängig von Geschlecht und Alter, Bildung, sozialer oder beruflicher Stellung, politischer oder weltanschaulicher Orientierung und Nationalität. Weiterbildung verbessert die beruflichen und persönlichen Chancen der Beschäftigten.

Bildungsfreistellungsgesetz

Ein Bildungsfreistellungsgesetz schafft die nötigen gesetzlichen Voraussetzungen für berufliche Weiterbildung. Unter den Bedingungen des sich beschleunigenden ökonomischen, technischen und sozialen Wandels wird lebenslanges Lernen unverzichtbar für die Teilhabe am Arbeitsleben. Für Wirtschaft und Gesellschaft schafft und erhält Weiterbildung die erforderliche Flexibilität, um sich auf Veränderungen einstellen zu können. Unter dem Gesichtspunkt des Gemeinwohls ist es auch geboten, dass Bildungsfreistellung nicht nur für beruflich bildende, sondern auch für politisch bildende und allgemeinbildende Veranstaltungen möglich wird. Die Förderung von Mitsprache und Mitverantwortung ist in einem demokratischen Gemeinwesen Grundlage für mehr Demokratie und Transparenz und kann damit zu bürgerschaftlichem Engagement und zur Demokratisierung der Gesellschaft beitragen.

Die von der Staatsregierung eingeführten „Weiterbildungsschecks“ werden dem Anspruch des GRÜNEN Bildungsfreistellungsgesetzes nicht gerecht. Denn Weiterbildungsschecks

gibt es ausschließlich für Weiterbildungen, die „die Beschäftigungschancen von heute und morgen verbessern“³. Ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen existiert nicht.

1.4 Nachqualifikation: Arbeitslose in mittleren und älteren Jahrgängen

Laut dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) stellten im Jahr 2008 35 Prozent aller Betriebe keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahren ein. Ältere sind überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Auch wenn sich die Situation Älterer am Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren positiv entwickelt hat, kann von einer wirklichen Trendwende keine Rede sein. Altersdiskriminierung ist in den Personalbüros noch weit verbreitet.

Nötig ist ein grundlegender Bewusstseinswandel in der Gesellschaft. Alter darf nicht länger automatisch mit Defiziten assoziiert werden. Die besonderen Kompetenzen älterer Arbeitnehmer, wie z. B. Problemlösungskompetenz, realistisches Einschätzungsvermögen und das Erfahrungswissen müssen in den Vordergrund gestellt werden. Für die Sicherung der wirtschaftlichen Basis Deutschlands werden Ältere in Zukunft unentbehrlich werden.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- gezielte Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen durch Beratung und vernetzte Angebote, um ihre Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen und eine altersgerechte Personalentwicklung zu ermöglichen.
- eine Verstärkung der modularen, mit Teilqualifikation versehenen Weiterbildung, mit der berufliche Abschlüsse schrittweise erworben werden können.
- Weiterbildungsangebote zu fördern, die mit einem anerkannten Berufsabschluss enden.
- eine Ausweitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) auf sämtliche Betriebe. Damit erhalten Beschäftigte, die aufgrund des Alters ihrer regulären Arbeit nicht mehr in gewohntem Maße nachkommen können, auf sie zugeschnittene Arbeitsbedingungen, Hilfsmittel bzw. Assistenz.
- eine Teilrente bei Verringerung der Arbeitszeit ab dem 60. Lebensjahr. Sie wird auch für Menschen jenseits der Regelaltersgrenze attraktiv ausgestaltet, um einen längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.
- eine erhöhte Beteiligung Älterer an qualifizierenden Maßnahmen. Dies gilt insbesondere für ältere Arbeitslose mit geringen und veralteten Qualifikationen. Hierfür ist auch auf die ausschließliche Organisation der Weiterbildung über Bildungsgutscheine zu verzichten.

³http://www.bildungsmarkt-sachsen.de/weiterbildung/weiterbildung_finanzieren/weiterbildungsscheck_sachsen.php.

1.5 Anerkennung: ausländische Qualifikationen unbürokratisch anerkennen

Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten, die im Ausland erworben wurden, werden nur in sehr geringem Maße anerkannt. Diese Situation nimmt vielen hier lebenden Migrantinnen und Migranten wichtige berufliche Perspektiven und damit Lebenschancen. Sie ist angesichts des bereits vorhandenen und sich künftig verschärfenden Fachkräftemangels volkswirtschaftlich kontraproduktiv. Insbesondere der Freistaat Sachsen ist angesichts der prognostizierten demographischen Entwicklung auf eine zügige, transparente und verlässliche Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen angewiesen. Die Maßnahmen sind überwiegend in landesrechtlicher Zuständigkeit und in enger Kooperation mit den beteiligten Institutionen zu entwickeln. Hinsichtlich der bundesweiten Geltung landesrechtlicher Anerkennungen ist die Form eines Staatsvertrages zwischen den Ländern zu prüfen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- ein individuelles Recht auf Anerkennungsverfahren, bei dem die Vollanerkennung nur bei wesentlichen Unterschieden verwehrt werden soll. Ziel ist eine Verfahrensdauer von drei Monaten.
- Sicherung eines flächendeckenden Angebots an Informations- und Beratungsstellen durch gezielte Förderung der Migrationsberatungsstellen sowie die Bereitstellung mehrsprachiger Publikationen in Druck und Web.
- einen Ausbau der Angebote für berufliche Anschluss- und Anpassungsmaßnahmen bei den landesrechtlich geregelten Berufen. Anerkennungs- und Teilanerkennungsbescheide für Berufe in Länderzuständigkeit sollen bundesweit gültig sein.

1.6 Zuwanderung: attraktive Rahmenbedingungen für ausländische Fachkräfte

Im Zeitraum von 2000 bis 2020 wird die Zahl der erwerbsfähigen Sachsen um bis zu 25 Prozent abnehmen. Der daraus resultierende Fachkräftemangel stellt die Wirtschaft vor große Herausforderungen und ruft die Politik auf, Rahmenbedingungen zu schaffen, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Eine Möglichkeit, freie Stellen zu besetzen, bietet die gezielte Zuwanderung von Fachkräften aus anderen EU-Mitgliedstaaten sowie aus Nicht-EU-Ländern. Mit Inkrafttreten der Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 1. Mai 2011 ist es nun auch für osteuropäische Fachkräfte möglich, ohne bürokratische Hürden und rechtliche Einschränkungen eine Beschäftigung in Deutschland auszuüben. Fachkräfte aus den übrigen Ländern der Welt sehen sich mit einem restriktiven und hoch ausdifferenzierten Zuwanderungsrecht konfrontiert. Die Vorstöße des Freistaates Sachsen im Bundesrat zur Vereinfachung der Zuwanderungsbedingungen sind ein Schritt in die richtige Richtung, gehen aber nicht weit genug. Der rechtliche Rahmen ist jedoch nur eine Seite der Medaille. Ausländische Fachkräfte werden sich nur dann für Sachsen als Arbeits- und Lebensort entscheiden, wenn sie attraktive Rahmenbedingungen vorfinden. Dazu gehören neben einer offenen Grundhaltung in der Bevölkerung auch die Absicherung von Kita und Schule für die mitkommenden Kinder sowie Arbeitsmöglichkeiten für Partner oder Partnerinnen sowie reale Chancen auf Wohnraum und soziale Teilhabe.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- die Etablierung von Willkommenszentren (Welcome-Center) als zentrale Beratungs- und Servicestellen für Neubürger und Neubürgerinnen aus dem In- und Ausland (Behördenservice, Informationen zu Krankenversicherung, Schule, Kinderbetreuung, Wohnen, Sprachkursen, Freizeit, Kultur etc.).
- die interkulturelle Öffnung der Verwaltung durch Förderung von Maßnahmen zur Thematisierung und Beseitigung von Alltagsrassismus, z. B. Sensibilisierungsoffensive in Behörden.
- Möglichkeit der Teilnahme an Integrationskursen unabhängig von Aufenthaltstitel (Nicht-EU-Bürger und Bürgerinnen) oder Freizügigkeitsbescheinigung (EU-Bürger und Bürgerinnen).
- berufsbezogene Sprachförderung als Regelförderung.

2. Standards für faire Jobs

2.1 Gute Jobs: Orientierung der Wirtschaftspolitik auf hochwertige Jobs – von der verlängerten Werkbank zu Forschung und Entwicklung

Vor allem in den ländlichen Regionen Sachsens dominieren Montagezweigwerke und arbeitsintensive kleine Betriebe mit geringen Qualifikationsanforderungen. Deren eigenständige Innovationskräfte sind schwach ausgebildet, so dass Produkt- und Prozessinnovationen im Vergleich zu urbanen Industrieregionen langsam und seltener erfolgen. Die Überlegenheit der Wirtschaftszentren mit ihren institutionell und infrastrukturell überragenden Ausstattungen lassen sich auf die Dichte und Vielfalt der wirtschaftlichen Aktivitäten zurückführen, die wiederum die Voraussetzung für den Aufbau von Netzwerken, flexibler Spezialisierung usw. darstellen.

Da die Innovationsleistungen ansässiger Unternehmen maßgeblich die wirtschaftliche Entwicklung von Regionen beeinflussen, und dynamische Wirtschaftsbereiche die ländlichen Regionen vernachlässigen, wird sich die ungleiche wirtschaftliche Entwicklung auch in Zukunft fortsetzen⁴. Die bisher praktizierte Förderpolitik von Bund und Freistaat beschleunigt diesen Prozess, indem sämtliche Investitionen gefördert werden. Dies begünstigt die Verlagerung/Ansiedlung von Unternehmen im ländlichen Raum, deren Standortanforderungen relativ niedrig sind und die nur ein geringes Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte voraussetzen. Wie sich herausstellt, sind diese Betriebe besonders krisenanfällig, denn der ehemalige Standortvorteil, die niedrigen Kosten in strukturschwachen Regionen, hat sich mit der internationalen Konkurrenz der Billiglohn-Länder verflüchtigt.

⁴Vgl.: Rohr-Zänker, Ruth, Regionalentwicklung und Arbeitsmarkt, 1998.

Um auch in strukturschwachen Regionen hochwertige Jobs zu schaffen, müssen die eigenen Potenziale dieser Regionen mobilisiert werden. Ziel der regionalen Eigenentwicklung ist die Erhöhung der Innovationskapazität und der Anpassungsfähigkeit von Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen. Dazu müssen möglichst viele Akteure einbezogen werden, da nur so Vernetzungen und Kooperationen gelingen können. In der Verantwortung der kleinen und mittleren Betriebe liegt es, Konkurrenzdenken, Skepsis gegenüber Veränderungen und die Vernachlässigung einer vorausschauenden Personalpolitik zu überwinden. Der Staat kann an dieser Stelle nur begrenzt Hilfestellung geben. Die degressive Förderung von Netzwerken und Kooperationen ist eine Möglichkeit.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- den Auf- und Ausbau regionaler Wertschöpfungsketten und Wirtschaftskreisläufe.
- einen verbesserten Zugang zu Mikrokrediten.
- Forschungsförderung: Steuergutschrift von 15 Prozent auf Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen für Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten.
- Fachhochschulen als regionale Motoren für Innovation: Etablierung unbefristeter Stellen zur Förderung des Technologietransfers in sächsische Unternehmen.
- eine Entlastung kleiner Unternehmen mittels eines Progressivmodells bei den Sozialabgaben: Sozialversicherungsabgaben entstehen erst ab einem Bruttoeinkommen oberhalb von 2.000 Euro in voller Höhe. Die unteren Einkommensbereiche für Beschäftigte und Arbeitgeber werden entlastet.
- Verantwortung regionaler Akteure, denn dezentrale Entscheidungsstrukturen erlauben regionale Schwerpunktsetzungen; Regionalbudgets und Regionalfonds werden zur bevorzugten Form der Mittelvergabe.
- vorrangige Förderung von Maßnahmen, die Teil integrierter regionaler Entwicklungsstrategien sind.
- stärker verzahnte und entbürokratisierte Fördertöpfe. Die Programme sind sektor- und ressortübergreifend umzubauen.

2.2 Missbrauch in der Leiharbeit stoppen

Leiharbeitskräfte verdienen im Durchschnitt 35 bis 45 Prozent weniger als die Stammbeschäftigten. Die Jobs in der Leiharbeit sind zudem in der Regel befristet – häufig nur für die Dauer des Einsatzes. Wenn der Einsatz zu Ende ist, bleibt für viele wieder nur der Gang in die Arbeitslosigkeit.

Um Missbrauch von Leiharbeit einzudämmen, wurde im März 2011 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz des Bundes verabschiedet. Kern der Reform sind die sogenannte Drehtürklausel und eine Lohnuntergrenze für die Leiharbeitsbranche. Die Drehtürklausel soll verhindern, dass Stammbeschäftigten gekündigt und anschließend wieder als Leiharbeitskräfte zu niedrigeren Löhnen eingestellt werden können. Die Substitution von Stammbeschäftigten wird damit nicht verhindert. Die Lohnuntergrenze soll Lohndumping durch aus dem Ausland überlassene Leiharbeitskräfte verhindern. Die Situation der derzeitigen Leiharbeitskräfte aber verbessert sich nicht.

Wir wollen, dass die Leiharbeit wieder zu einem sozialverträglichen Instrument zum Abfedern von Auftragsspitzen wird. Leiharbeit ist flexibel und soll nicht mehr billig sein.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- "Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit" ab dem ersten Tag.
- einen Flexibilitätsbonus in Höhe von zehn Prozent des Bruttolohnes.
- die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots⁵.
- mehr Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte.
- eine maximale Quote von zehn Prozent Leiharbeit im Betrieb.
- einen Branchenfond zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Leiharbeitskräfte.

2.3 Mindestlohn als Schutz vor Lohnarmut

Wir begrüßen das Inkrafttreten der Arbeitnehmerfreizügigkeit für Osteuropäer zum 1. Mai 2011. Sie stärkt nicht nur die Rechte der Europäerinnen und Europäer, sondern birgt auch im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel mehr Chancen als Risiken für den Arbeitsmarkt in Deutschland.

Lohndruck im Niedriglohnbereich

Obwohl ein Ansturm von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedsländern Experten zufolge nicht zu erwarten ist, stellt die neue Regelung den deutschen Arbeitsmarkt vor Herausforderungen. Besonders im Niedriglohnbereich wird ein weiterer Lohndruck nach unten befürchtet.

Über eine Mindestlohnkommission will die GRÜNE-Fraktion deshalb eine Lohnuntergrenze festlegen. Diese darf einen Stundenlohn von mindestens 7,50 Euro nicht unterschreiten. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird für alle Branchen geöffnet, auch um Branchenmindestlöhne deutlich oberhalb der gesetzlichen Lohnuntergrenze zu ermöglichen.

Die mit der Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten verbundene Erhöhung der Einkünfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat entsprechende Mehreinnahmen des Fiskus und der Sozialversicherungsträger zur Folge. Allein die mögliche Entlastungswirkung im Bereich des Arbeitslosengeldes II läge nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei einem Mindestlohn von 7,50 Euro bei bis zu 1,5 Mrd. Euro jährlich.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.
- eine Vereinfachung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von branchenspezifischen Mindestlöhnen und Tarifverträgen.

⁵Unter Synchronisationsverbot versteht man das gesetzliche Verbot, Arbeitsverträge für Zeitarbeitnehmer zeitlich mit der Dauer des bevorstehenden Einsatzes zu synchronisieren.

- eine wirksamere und flächendeckende Kontrolle bestehender Mindestlöhne.
- die konsequente Umsetzung des Prinzips "gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort".

2.4 Standards: Mindeststandards für öffentlich geförderte Jobs im Vergabegesetz

Spätestens seit dem sog. „Rüffert“-Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EUGH) vom April 2008 ist es möglich, bei Vergaben und Beschaffungen der öffentlichen Hand soziale und ökologische Kriterien einzuführen.

In Sachsen gilt bisher das Vergabegesetz aus dem Jahr 2002. Doch auch hier sind inzwischen Themen wie Mindestlohn und die Einhaltung sozialer Standards in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt. Deshalb erarbeitet die GRÜNE-Landtagsfraktion eine Novellierung des Sächsische Vergabegesetzes. Denn ein demokratisches Gemeinwesen, in dem die Würde des Menschen als unantastbar gilt, darf Produkte und Leistungen, die unter unsozialen Bedingungen hergestellt wurden, nicht tolerieren.

2.5 Faire Beschäftigungsbedingungen bei Praktika und in Beschäftigungsfeldern wie Kultur, Kreativwirtschaft oder Wissenschaft

Fair statt prekär – Standards für Praktika

Für eine wachsende Zahl der Akademikerinnen und Akademiker ersetzen Praktika den regulären Berufseinstieg. Un- oder unterbezahlte Praktika und eine oft unangemessen lange Verweildauer in den Praktika verdrängen zunehmend reguläre Vollzeitstellen. Damit wird der ursprünglichen Zielstellung des Praktikums als Lernverhältnis, das der beruflichen Orientierung sowie der Vermittlung von berufspraktischen Kenntnissen und Fähigkeiten dient, widersprochen. Insbesondere Praktika nach dem Studium sind häufig kein Signal für eine individuelle Weiterqualifizierung, sondern der Einstieg in prekäre Beschäftigungsverhältnisse für die Einzelnen sowie eine kostengünstige und flexible Beschäftigungsalternative für Unternehmen, Behörden und andere Einrichtungen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- eine Selbstverpflichtung der Einrichtungen des privaten und öffentlichen Sektors zur Bereitstellung von ausreichenden Praktikaplätzen und zu Standards für die Durchführung fairer Praktika sowie Entwicklung eines unabhängigen Gütesiegels „Faires Praktikum“ für Mindeststandards.
- klare Laufzeitregeln für Praktika, die längstens vier Monate, in Ausnahmefällen sechs Monate betragen.
- Praktika für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger mit Hochschulabschluss oder abgeschlossener Berufsausbildung. Sie werden als Traineeprogramm oder als vergleichbares Berufseinstiegsprogramm mit einer entsprechenden Vergütung gestaltet.
- eine angemessene Entschädigung des Praktikums durch den Praktikageber sofern keine tarifvertraglichen Regelungen für die Höhe von Aufwandsentschädigungen bestehen.

Beschäftigung und Selbstständigkeit im Kultur- und Kreativbereich – Rahmenbedingungen verbessern und gezielte Förderung ausbauen

Viele Kulturschaffende in Sachsen arbeiten in unregelmäßigen und prekären Beschäftigungsverhältnissen, erhalten unangemessene Vergütung und schlagen sich mit kurzfristigen Honorarverträgen durch. In der sächsischen Kultur- und Kreativwirtschaft waren 2006 ca. 40.000 Menschen erwerbstätig, davon 21 Prozent als Selbstständige. Der Anteil der Freiberufler und Kleinstunternehmerinnen und -unternehmer nimmt stetig zu. Viele Kulturschaffende können jedoch allein von diesen Tätigkeiten nicht leben oder wagen keinen Markteintritt. Sie müssen sich aus (Schein-)Selbstständigkeit, geförderter Projektarbeit und Transferzahlungen eine Patchwork-Existenz zusammenstellen. Selbstständige, Kleinst- und Kleinunternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft profitieren zurzeit kaum von der sächsischen Wirtschaftsförderung. Das liegt auch daran, dass sich vorhandene Förderinstrumente, z. B. ESF-Microdarlehen oder KfW-Gründercoaching, fast ausschließlich am industriellen Gewerbe und am Mittelstand orientieren. Vielen (angehenden) Kultur- und Kreativunternehmern fehlt es an Wissen und Kompetenzen im Bereich Betriebswirtschaft, Marketing und Management.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- eine Unterstützung auch kleiner Marktteilnehmer.
- eine Verbesserung der Rahmenbedingungen und der sozialen Lage von Künstlerinnen und Künstlern über Mindestabsicherungen, Honorarzahungen für Ausstellungen in den Institutionen des Freistaates, sowie über eine gezielte Katalogförderung und die Einbeziehung von Künstlern in den Kunstunterricht und in Ganztags-schulangebote.
- eine Initiative des Freistaates auf Bundesebene für die Anpassung der Anwartschaftszeiten in der Arbeitslosenversicherung an flexible Beschäftigungen und für befristete Vermittlungspausen.
- die Öffnung bestehender Förderprogramme für spezielle Bedingungen der Kreativwirtschaft sowie Entwicklung branchenspezifischer, zweckgebundener und motivierender teilbranchenspezifischer Förderungsinstrumente.
- Mikrokredite, die Künstlern und Kreativen die für eine Unternehmensgründung nötige Anschubfinanzierung zur Verfügung stellen.
- eine bedarfsgerechte Beratung und Qualifizierung z. B. in Bezug auf eine Existenzgründung, die soziale Absicherung über die Künstlersozialkasse, aber auch zu ganz speziellem Branchenwissen durch vorhandene Serviceangebote, lokale Initiativen, kommunale Einrichtungen oder Hochschulen.

Wissenschaft als Beruf – berechenbare Perspektiven für den Nachwuchs

Die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses haben sich in den letzten Jahren zusehends verschlechtert und eine deutliche Tendenz in Richtung einer Prekarisierung der wissenschaftlichen Arbeit erfahren. Der Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten mit befristeten Verträgen und/oder auf Teilzeitbasis ist massiv angestiegen. Der Anteil der Drittmittelfinanzierung der Hochschulen mit projektförmigen Beschäftigungsverhältnissen beträgt mittlerweile ein Viertel. Gerade in Sachsen steht einer immer weiter sinkenden

Grundfinanzierung eine starke Ausweitung der Drittmittelfinanzierung gegenüber, die mittlerweile jeden dritten akademischen Job finanziert. Befristete Beschäftigung ist unterhalb der Professur zum Regelarbeitsverhältnis an den Hochschulen geworden. Über zwei Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter an sächsischen Hochschulen arbeiten auf befristeten Stellen. Dieser Umstand macht den Wissenschaftsbetrieb für viele hochqualifizierte Absolventen unattraktiv. Die Hochschulen versuchen, die Unsicherheit der Finanzierung auf das wissenschaftliche Personal zu verlagern, um sie nicht selbst tragen zu müssen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- die Aufhebung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Verhandlung eines Wissenschaftstarifvertrags.
- Anreize in den Drittmittelprogrammen des Bundes und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und eine vorrangige Förderung von sozial abgesicherten Stellen gegenüber Stipendien in der Post-Doc-Phase.
- einen Mindestanteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse für qualifizierte und erfahrene Wissenschaftler jenseits der Professur für Daueraufgaben in Forschung und Lehre.
- ein gemeinsames Programm mit dem Bund zur Förderung von Juniorprofessuren sowie zur Verankerung von Verfahren, um nach einer befristeten Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur zu erhalten (Tenure-Track).
- Perspektiven für Freischaffende: Entlastung (Verwaltungsvorgänge bei der Arbeitsagentur oder ARGE vereinfachen, soziale Absicherung durch die Künstler-sozialkasse etc.) und aktive Förderung (z. B. der Existenzgründungs- und Sicherungsberatung, Risikokapitalförderung).

2.6 Frauen und Arbeitsmarkt

Für eine große Mehrheit der sächsischen Frauen ist es selbstverständlich, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Finanzielle Unabhängigkeit und berufliche Verwirklichung – das ist die Lebenswirklichkeit ostdeutscher Frauen. Nach wie vor werden typische Frauenberufe schlechter bezahlt als typische Männerberufe. Die Lohnunterschiede liegen jedoch nicht in unterschiedlichen sozialen und beruflichen Merkmalen von Frauen und Männern. Vielmehr liegt Lohndiskriminierung vor.

Weiterhin sind Frauen nach wie vor generell seltener in Führungspositionen vertreten. Sie arbeiten im Gegensatz zu Männern hauptsächlich in unteren Managementbereichen und sind weniger häufig in einer Vorgesetztenposition tätig. Wenn sie eine Leitungsposition innehaben, dann im frauendominierten Dienstleistungssektor, wie Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich „Erziehung und Unterricht“, die wiederum nicht so gut bezahlt sind.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Weibliche Beschäftigte in Sachsen verdienen rund elf Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Hinzu kommt, dass zwar die meisten Frauen Lohnarbeit leisten, dies jedoch oft in Teilzeitstellen. Auffällig ist, dass in Sachsen in den letzten Jahren der Anteil an Teilzeitstellen kontinuierlich gestiegen ist.

Gerade bei Frauen führen die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen in mehrfacher Hinsicht zu Lohneinbußen. Nach langen Erwerbspausen verringern sich die Aufstiegschancen bzw. die Chancen auf Rückkehr in eine adäquate berufliche Position. Frauen verkürzen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung häufig ihre Arbeitszeit, mit negativen Folgen für ihr Einkommensprofil. Erwerbsunterbrechungen, Arbeitszeitreduzierungen oder Niedrigeinkommen führen zu „Rentenlücken“. Sie sind Hauptursachen für Altersarmut – gerade bei Frauen.

Maxime einer demokratischen, geschlechtergerechten Gesellschaft ist die konsequente eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern. Zur Umsetzung dieses Anspruchs benötigen wir ein Umdenken. Wir wollen Abhängigkeiten beseitigen, damit sich Menschen – gleich welchen Geschlechts – auf Augenhöhe begegnen können und frei sind zu entscheiden, wie sie ihr Leben gestalten möchten. Dazu gehört die gerechte Arbeitsteilung mit Blick auf Sorgearbeit und Kindererziehung – sprich: Wir wollen nicht nur die Hälfte der Macht für Frauen, sondern auch die Hälfte der Verantwortung für Männer.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- gerechte und transparente Arbeitsbewertungsmaßstäbe und -verfahren im Einflussbereich des Freistaates Sachsen.
- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft auf Bundesebene.

Berufswahl: Neue Wege für junge Frauen

Junge Frauen orientieren sich bei der Wahl ihres Berufes auch heute noch stark daran, ob es sich um sogenannte Frauen- bzw. Männerberufe handelt. Dies hat zur Folge, dass wichtige Potenziale in allen Berufsfeldern verloren gehen. Diese Selbstbeschränkung ist oft schon angelegt, bevor das Thema „Beruf“ in Schule oder Berufsberatung angesprochen wird. Vielmehr ist es ein Prozess, der in der Kindheit beginnt und sich über die Lebensphase der Jugend bis ins frühe Erwachsenenalter hinein vollzieht. Daher sollte „Berufswahl“ ein Thema sein, das sich kontinuierlich wie ein roter Faden fächerübergreifend über die gesamte Schulzeit hindurchzieht.

Die langfristige Entwicklung von Berufswünschen und -vorstellungen bedarf einer soliden Kenntnis über Berufe bei Lehrkräften und der Kompetenz, Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung ihrer beruflichen Interessen zu beraten, diese langfristig im Auge zu behalten und die Entwicklung von Potenzialen und Begabungen individuell und im Sinne der Gleichstellung zu fördern.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- ein Aufbrechen der geschlechterspezifischen Berufswahl durch die flächendeckende Einführung von „Girls Days“ und „Boys Days“ zur Berufswahlorientierung.
- eine Ermöglichung getrennten Unterrichts von Mädchen und Jungen (reflexive Monoedukation), um z. B. Mädchen und junge Frauen gezielt für Naturwissenschaften und Technik und Jungen für sprachliche und soziale Berufsfelder zu gewinnen.
- ein schulisches Berufsorientierungskonzept für den 5.-12. Jahrgang.
- Genderwissen bei Lehrerinnen und Lehrern in Bezug auf Berufsorientierung und Lebensplanung. Dies muss bereits im Lehramtsstudium verankert werden.
- erfolgreiche Konzepte und Materialien für den Unterricht, in denen Berufs- und Lebensplanung miteinander verbunden werden; diese sollten zum Standard der Schulbildung gehören.

Aufstiegs- und Teilhabechancen verbessern – die gläserne Decke durchstoßen

Ostdeutsche Frauen sind in der Privatwirtschaft stärker als im Westen in Führungspositionen vertreten. Sachsen nimmt hier mit 25 Prozent die Spitzenposition ein. Dies liegt vor allem am höheren Anteil mittelständischer Betriebe, in denen es Frauen generell besser gelingt, Führungspositionen auszuüben. Dennoch sind Frauen unterrepräsentiert. Und: Ostdeutschen Frauen in Führungspositionen gelingen Karrieresprünge nicht so häufig – sie nehmen deutlich seltener mehrere Karrierestufen auf einmal als Männer im Osten und als Frauen im Westen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- die Umsetzung § 15 Sächsisches Frauenförderungsgesetz, das vorsieht, dass Gremien wie z. B. Aufsichtsratspositionen in Unternehmen mit Landesbeteiligung geschlechterparitätisch besetzt werden.
- Strategien, die in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer und sächsischen Unternehmen sowie mit wissenschaftlicher Begleitung entwickelt werden müssen, die aufzeigen, wie Frauen in Führungsebenen in Unternehmen gefördert und befördert werden können.
- eine zentrale Datenbank, in die sich qualifizierte Frauen eintragen können, die für Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte im Einflussbereich des Freistaates zur Verfügung stehen.
- Verankerung der Einführung von Teilzeit als Pflichtangebot auch in Führungspositionen im Teilzeit- und Befristungsgesetz.

2.7 Perspektiven für Alleinerziehende

Nach wie vor leben vor allem Frauen als Alleinerziehende. In Sachsen sind 92 Prozent der Alleinerziehenden Frauen. 37 Prozent der Alleinerziehenden betreuen Kinder im Vorschulalter. Trotz ihrer oft noch kleinen Kinder arbeiten zwei Drittel der Alleinerziehenden in Sachsen auf 3/4-Stellen oder in Vollzeit.⁶

Dem Wunsch der Frauen einen Beruf auszuüben muss das Land – gerade auch im Hinblick auf den demographischen Wandel und den Fachkräftemangel – gerecht werden. Alleinerziehende verdienen unsere besondere Aufmerksamkeit.

Woran es in Sachsen jedoch mangelt, sind familienfreundliche und ordentlich bezahlte Arbeitsplätze – vor allem für Frauen. Das Problem der Integration Alleinerziehender in den Arbeitsmarkt ist ein Problem der Arbeitsangebote und der nach wie vor zögerlichen Anpassung der Arbeitszeiten und Arbeitsplätze an Menschen, die eine Familie zu versorgen haben.

Eine Verbesserung der Situation von Alleinerziehenden gelingt nur, wenn sich Arbeitsteilung und Arbeitsbewertung in Richtung Geschlechtergerechtigkeit entwickeln. Arbeitsmarkt- und Familienpolitik müssen Hand in Hand gehen: Ohne eine gleichstellungspolitisch orientierte Arbeitsmarktpolitik werden auch familienpolitische Maßnahmen nicht wirksam.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- flexiblere Arbeitszeitregelungen in den Unternehmen, die der besonderen Lebenssituation Alleinerziehender Rechnung tragen.
- spezielle Weiterbildungsangebote für Wiedereinsteigerinnen in den Beruf nach längerer Familienphase.
- stärkere Anerkennung von Erziehungszeiten bei der Alterssicherung.
- qualitativen und quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung, wie zum Beispiel Freizeitangebote für bereits etwas größere Kinder, Ganztagskindergärten und Ganztagschulen und flexiblere Betreuungszeiten in den Einrichtungen.

2.8 Migrantinnen und Migranten: Zugang zum Arbeitsmarkt sichern

Ein Blick auf Sachsen zeigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung überproportional häufiger als Deutsche bzw. Menschen ohne Behinderung von Arbeitslosigkeit betroffen bzw. im Niedriglohnsektor beschäftigt sind. Ursache dafür sind nicht die mangelnden Qualifikationen, sondern Strukturen und Verfahren, die zu Benachteiligungen beim Zugang zu Arbeit führen.

Die Benachteiligungen beginnen bereits bei der nicht auf der Qualifikation beruhenden Auswahl im Bewerbungsverfahren – nicht selten veranlasst ein kurzer Blick auf den Namen, das Geschlecht oder das Alter dazu, eine Bewerbung auszusortieren. Die Betroffene

⁶Vgl.: Institut für Demoskopie Allensbacher, Alleinerziehende in Sachsen: Lebens- und Arbeitssituation sowie Lebenspläne, Ergebnisse einer Repräsentativumfrage, 2010, S. 66.

nen sind aber auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen sowie ungleichen Beschäftigungserfolgen konfrontiert.

Die beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)⁷ erschienene Studie belegt, dass allein die Angabe eines türkischen Namens ausreicht, die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 14 Prozent zu senken, in kleineren Unternehmen sogar um 24 Prozent. Qualifizierten und motivierten Menschen wird so die Chance auf den Jobeinstieg verweigert. Das ist nicht nur ungerecht, sondern auch wirtschaftlich schädlich.

Internationale Erfahrungen zeigen, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren als geeignete und praxistaugliche Methode für mehr Chancengleichheit bei der Jobvergabe erweisen. Durch den Verzicht auf die Angabe von Name, Alter und Geschlecht erfolgt die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch vorrangig aufgrund der vorhandenen Qualifikation. Dadurch erhalten die betroffenen Personengruppen überhaupt erst einmal die Möglichkeit, im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs den potenziellen Arbeitgeber von den eigenen Qualifikationen zu überzeugen.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich deshalb dafür ein, dass:

- im Rahmen eines Pilotprojektes bei der Vergabe von Stellen in der unmittelbaren Landesverwaltung sowie den Staatsbetrieben die Methode der anonymisierten Bewerbungsverfahren für eine Dauer von einem Jahr genutzt, wissenschaftlich begleitet und evaluiert wird, mit dem Ziel der dauerhaften Etablierung.
- ein Modellprojekt gefördert wird, das die Methode der anonymisierten Bewerbungsverfahren in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) etabliert.

2.9 Mehr Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen

Die Bedeutung der Erwerbsarbeit ist für Menschen mit und ohne Behinderung die gleiche. Sie steht heute mehr denn je für materielle Sicherung, Status, Identität und Sinnfindung. Neben Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt existiert für Menschen mit Behinderungen ein dritter Arbeitsmarkt: die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Ein Blick in die Arbeitslosenstatistik macht allerdings eines deutlich: Bezüglich der Beschäftigungsrate im ersten Arbeitsmarkt werden Menschen mit Schwerbehinderungen oder chronischen oder psychischen Erkrankungen in eine Sonderrolle gedrängt. Im Jahresvergleich Mai 2011 – März 2010 sank die Zahl der Arbeitslosen insgesamt um 11,8 Prozent. Die Zahl der erwerbslosen Menschen mit Schwerbehinderung ist dagegen um 1,4 Prozent gestiegen. Sie profitieren derzeit weder vom konjunkturellen Aufschwung noch vom Fachkräftemangel.

Außerdem führen die Reformen der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente zu einem enormen Rückgang der Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen. Arbeitsgelegenheiten werden quasi ersatzlos gestrichen. Die Förderung von Zuverdienst-

⁷Vgl.: Ein Punktesystem zur bedarfsorientierten Steuerung der Zuwanderung nach Deutschland, IZA Research Report No. 35, 2011.

firmen und Integrationsfirmen wird zurückgefahren, obwohl diese gerade Menschen mit Psychiatrieerfahrung mit angepassten Arbeitszeiten und Arbeitsanforderungen, Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen und Krankheitsausfällen eine individuell angemessene Arbeit auf dem allgemeinen Markt bietet.

Die Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind immer noch der Regelbeschäftigungsort nach Verlassen der Förderschule. Entgegen dem gesetzlichen Auftrag ist der Übergang aus einem Beschäftigungsverhältnis in einer Werkstatt in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eher die Seltenheit. Der Berufsbildungsbereich der Werkstätten ist noch nicht in ausreichendem Maße an den Erwerb von Regelberufsabschlüssen ausgerichtet, was eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- die Verbesserung des Übergangs von der Förderschule ins Berufsleben.
- die Anpassung der Curricula im Berufsbildungsbereich der Werkstätten an Regelberufsabschlüsse.
- den Ausbau des bewährten Systems der Integrationsfirmen und Zuverdienstfirmen.
- den Ausbau von Anreizsystemen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber motivieren sollen, verstärkt Menschen mit Behinderungen einzustellen.
- die Verankerung eines Vielfaltsmanagements (Diversity-Management) in der Landesverwaltung – Vielfaltsmanagement in Unternehmen bedeutet die konstruktive Nutzung einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft.
- Maßnahmen zur Förderung von Vielfaltsmanagement in KMU.

2.10 Sozialer Arbeitsmarkt: Neue Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen – Leitplanken für Bürgerarbeit und öffentlichen Arbeitssektor

Eine wachsende Gruppe von Menschen ist aus den unterschiedlichsten Gründen von Langzeitarbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung betroffen.

Sie profitieren auch nicht von sinkenden Arbeitslosenzahlen und wirtschaftlichem Aufschwung. Besonders die Arbeitsplätze für gering qualifizierte Personen nehmen ab, während die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um diese Arbeitsplätze steigt.

Für diese Personengruppe brauchen wir einen sozialen Arbeitsmarkt, um eine neue und dauerhafte Perspektive zu schaffen. Öffentlich geförderte Beschäftigung hat für sie die Funktion, ihre gesellschaftliche Teilhabe zu unterstützen und zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt beizutragen.

Dabei geht es um sinnstiftende Beschäftigung, von der die gesamte Gesellschaft profitiert. Hier sollen die Interessen und Fähigkeiten der Arbeitssuchenden berücksichtigt werden. Voraussetzung dafür ist, dass diese Möglichkeiten im Sozialgesetzbuch II verankert werden. Zur Finanzierung soll die Umwandlung passiver Leistungen (Regelsatz ALG II, Kosten der Unterkunft, Sozialversicherungsbeiträge, Maßnahmekosten) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt ermöglicht werden.

Langzeitarbeitslose erhalten viel zu häufig lediglich eine Förderung mittels Zusatzjobs, während andere Förderinstrumente wie öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsangebote fehlen. Die Integration von arbeitsmarktfernen Personen gelingt durch die kurzen Befristungen einzelner Maßnahmen kaum. Dadurch sinkt die Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgrund fehlender Kontinuität. Grund ist die von der Kassenlage abhängige Förderpolitik, eine „Stop-and-Go-Förderpolitik“, die nicht erfolgreich sein kann und deshalb Geldverschwendung ist. Wir fordern einen wirkungsvollen Mitteleinsatz, der sich an Zielgrößen orientiert und langfristige Effekte erzielt.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- einen sozialen Arbeitsmarkt mit langfristigen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, der ohnehin verausgabte Mittel für die Existenzsicherung der Arbeitslosen (sog. passive Mittel) für die Finanzierung nutzt.
- den Einsatz landeseigener Mittel im Rahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik.
- den Ausbau und die Stärkung von Beschäftigungsunternehmen in Sachsen.
- den Abbau der bürokratischen Überregulierung in der Ausgestaltung der entsprechenden Instrumente.
- möglichst marktnahe Beschäftigungsverhältnisse, die eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt überhaupt ermöglichen.
- Verankerung des Rechts auf Weiterbildung.

3. Gute Arbeit – Gutes Leben

3.1 Work-Life-Balance

Work-Life-Balance bedeutet, dass zwischen Arbeit und Privatleben ein ausgewogenes Verhältnis herrscht. Dabei geht es nicht mehr nur um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ziel einer Work-Life-Balance ist es, über den gesamten Lebenslauf hinweg, für Familie, private Interessen oder bürgerschaftliches Engagement neben der Berufstätigkeit ausreichend Spielraum zu schaffen.

Dazu gehören im Lebensverlauf Zeiten für lebenslanges Lernen oder für neue Herausforderungen, die z. B. durch die Versorgung und Pflege von Angehörigen entsteht.

Diese Zeitpolitik greift Aspekte auf wie familienfreundliche Arbeitszeiten, Elternzeit oder Pflegezeit, Öffnungszeiten von Einrichtungen wie Ämtern, Schulen oder Betriebszeiten von Verkehrsmitteln. Es umfasst aber ebenso, die betriebliche Unterstützung der Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die betriebliche Hilfestellung für Eltern bei der Berufsrückkehr.

Unser Ziel ist es, dass Männer wie Frauen selbstverständlich Auszeiten oder Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nehmen können, ohne dadurch Nachteile zu erfahren. Notwendig ist eine andere Anerkennungskultur von Arbeit, die neben der Erwerbsarbeit geleistet wird.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- familienfreundlichere Arbeitsstrukturen für Männer und Frauen.
- eine andere Arbeitskultur: Nicht die Dauer der Anwesenheit am Arbeitsplatz steht im Vordergrund, vielmehr sollte ein Mix von Home-Office und Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz ermöglicht werden.
- eine Anerkennungskultur und eine Mindestabsicherung bürgerschaftlichen Engagements durch öffentliche Zuschüsse.

3.2 Gesundheit: Physische und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz fördern

Psychische und psychosomatische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch. Sie trugen in den letzten Jahren in steigendem Maß zu Krankschreibungen bei und sind mittlerweile häufigster Grund gesundheitsbedingter Frühverrentung.

Ohne Zweifel gibt es viele Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit: Akute psychosoziale Belastungen spielen ebenso eine Rolle wie die Persönlichkeit und das soziale Umfeld des Einzelnen. Wesentliche Faktoren sind aber auch die Belastungen im Beruf.

Anhaltender Stress am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Faktor für das Auftreten von depressiven Verstimmungen. Er entsteht durch das steigende Tempo des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels sowie durch abnehmende Sicherheit und Berechenbarkeit der Markt- und Arbeitsverhältnisse. Die weitverbreitete Sorge um den Arbeitsplatz, prekäre Arbeitsverhältnisse, Arbeitsüberlastung, hoher Erfolgsdruck und mangelnde soziale Anerkennung machen viele Menschen krank. Darum braucht es ein betriebliches Gesundheitsmanagement, welches Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt, die helfen, Beschäftigten widerstandsfähiger gegenüber psychischen Belastungen und Krisensituationen zu machen.

Während das betriebliche Gesundheitsmanagement in Verantwortung der Unternehmen in Kooperation mit Krankenkassen sowie Sozialverbänden liegt, hat die Politik die Aufgabe, eine Vorbildfunktion zu übernehmen und die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bestmöglich vor psychischen Erkrankungen infolge beruflicher Überlastungen zu schützen. Hier geht es vor allem um den Beruf des Lehrers und Erziehers, den Polizeidienst sowie Berufe im Bereich des Gesundheitswesens.

Gesundheitswesen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitswesen haben ein erhöhtes Risiko, selbst an psychischen Störungen zu erkranken. Die Gründe sind einerseits zunehmende Belastungen durch die Veränderungen des Gesundheitswesens und andererseits ein häufig zu hoher Anspruch an die eigene Tätigkeit. Darum kommt der verpflichtenden organisatorischen Gesundheitsförderung des Personals in Krankenhäusern sowie ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen eine wichtige präventive Funktion zu.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- verpflichtende organisatorische Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Krankenhäusern sowie in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.
- die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen zur Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen.

Lehrer und Erzieher

Um den allgemein formulierten Bildungs- und Erziehungsauftrag gerecht zu werden, müssen Lehrerinnen und Lehrer eine Vielzahl von Tätigkeiten erfüllen, „die jeweils außerordentlich komplex sind und situativ, nach dem Alter der Schülerinnen und Schüler und auf die jeweilige Schullart bezogen, modifiziert werden müssen.“⁸ Daraus erwächst ein beträchtliches Konfliktpotenzial und Druck auf das Lehrpersonal. Außerdem fehlt es an objektivierbaren Maßstäben, die Auskunft darüber geben, wann der Bildungs- und Erziehungsauftrag als erfüllt gelten kann. Bei vielen Lehrkräften führt dies zu unrealistischen beruflichen Zielsetzungen mit der Tendenz zur Überforderung bis hin zur Selbstausschöpfung.

Im Lehrerberuf lassen sich zwei gesundheitlich gefährdete Risikogruppen identifizieren: Die eine ist gekennzeichnet durch hohe Verausgabungsbereitschaft und Selbstüberforderung bei geringer Distanzierungsfähigkeit zu beruflichen Problemen, die andere durch Unzufriedenheit und Resignationstendenzen im Sinne von Burn-out.⁹

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- Eingangspraktika für Lehramtskandidaten sowie frühe Praxisphasen in der Ausbildung (rhythmisierter Vorbereitungsdienst).
- Evaluierung von Strukturen und Arbeitsabläufen an Schulen und Kindertageseinrichtungen.
- eine personelle Institutionalisierung des Themas "Lehrergesundheit" in der Schulaufsicht.
- regelmäßige interne und externe Evaluation sowie Supervision von Lehrkräften im Rahmen einer systematischen Personalentwicklungsstrategie an Schulen.
- Verringerung der Abordnungen von Lehrkräften durch stärkere personelle Selbstständigkeit der Schulen und dichteres Schulnetz.
- Förderung stressreduzierter Lehr- und Lernformen im Rahmen eines individualisierten Unterrichts.

⁸Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland, Reihe Psychologie – Gesellschaft – Politik, 2008, S. 38.

⁹Schaarschmidt (Hrsg.): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Beltz-Verlag, 2004.

Polizei

Der Polizeiberuf ist eine psychisch stark belastende Tätigkeit. Die Polizistinnen und Polizisten sind Belastungssituationen ausgesetzt, die in besonderem Maße der Begleitung professioneller psychologischer Unterstützung bedürfen. Zunächst müssen jedoch die Voraussetzungen geschaffen werden, die es Polizistinnen und Polizisten erleichtern, solche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dies beginnt bei der Beratung und Information zu vorhandenen Angeboten der verschiedenen Träger solcher Maßnahmen in Sachsen und schließt auch das Werben um Akzeptanz und Nutzung dieser Hilfsangebote ein.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- die Durchführung einer Betriebsklimastudie für die sächsische Polizei mit dem Ziel, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen, wie physische und psychische Stressoren zu identifizieren und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten.
- den Aufbau eines flächendeckenden sozialpsychologischen Dienstes innerhalb der sächsischen Polizei als Organisationseinheit, mit mindestens einem Vertreter in jeder Polizeidienststelle, zur Vor- und Nachbereitung von Einsätzen, die mit Gewalt verbunden sind.
- die Fortführung und Intensivierung von Coachingmaßnahmen zur Gewaltprävention mittels Kommunikations- und Deeskalationsstrategien.

3.3 Altersgerechte Arbeit

Die Zahl der Erwerbstätigen in Sachsen wird bis 2020 um rund 22 Prozent und damit deutlich stärker als die Bevölkerung insgesamt (– zwölf Prozent) zurückgehen. Es werden mehr Menschen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als neu hineinwachsen. Wird nicht gegengesteuert, drohen ein immenser Fachkräftemangel, stärkere Belastungen der öffentlichen Haushalte und negative Folgen für das Wirtschaftswachstum.

Überaus schwierig gestaltet sich die Jobsuche für Ältere. Wer älter ist und seine Arbeit verloren hat, findet häufig trotz vielfältiger Bemühungen keine neue Stelle mehr. Dies konkretisiert den Beschluss der Bundesregierung aus dem Jahr 2010, das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre anzuheben. Wenn es nicht gelingt, möglichst viele Menschen zu motivieren, um qualifiziert und gesund ihrer Erwerbsarbeit nachgehen können, und wenn in den Unternehmen kein Umdenken in Bezug auf die Einstellung älterer Menschen einsetzt, ist das höhere Renteneintrittsalter nicht mehr als eine versteckte Rentenkürzung.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Sächsischen Landtag setzen sich ein für:

- gezielte Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen, um ihre Weiterbildungsaktivitäten und eine altersgerechte Personalentwicklung zu optimieren.
- eine Konzentration der über die Arbeitsagenturen und Jobcenter geförderten Weiterbildungsangebote auf Angebote mit anerkanntem Berufsabschluss.
- Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen, um betriebsspezifische Lösungen im Bereich Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung zu entwickeln.

- Weiterentwicklung und Ausbau der Möglichkeiten zur selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung durch Langzeitkonten, Teilzeioptionen oder temporäre Freistellungen.
- eine Ausweitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) auf sämtliche Betriebe. Damit erhalten Beschäftigte, die aufgrund ihres Alters ihrer regulären Arbeit nicht mehr in gewohntem Maße nachkommen können, auf sie zugeschnittene Arbeitsbedingungen, Hilfsmittel bzw. Assistenz.
- einen betrieblichen Arbeitsschutz, der mehr als heute vor Stress und psychischer Überlastung schützt.
- Angebote für ältere Berufstätige und Arbeitslose, die arbeitsmarktintegrative und gesundheitsbezogene Leistungen miteinander kombinieren.
- eine langfristige Beschäftigungsperspektive auf einem verlässlichen sozialen Arbeitsmarkt für ältere Arbeitsuchende, für die es auf absehbare Zeit keine Perspektive auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt gibt.