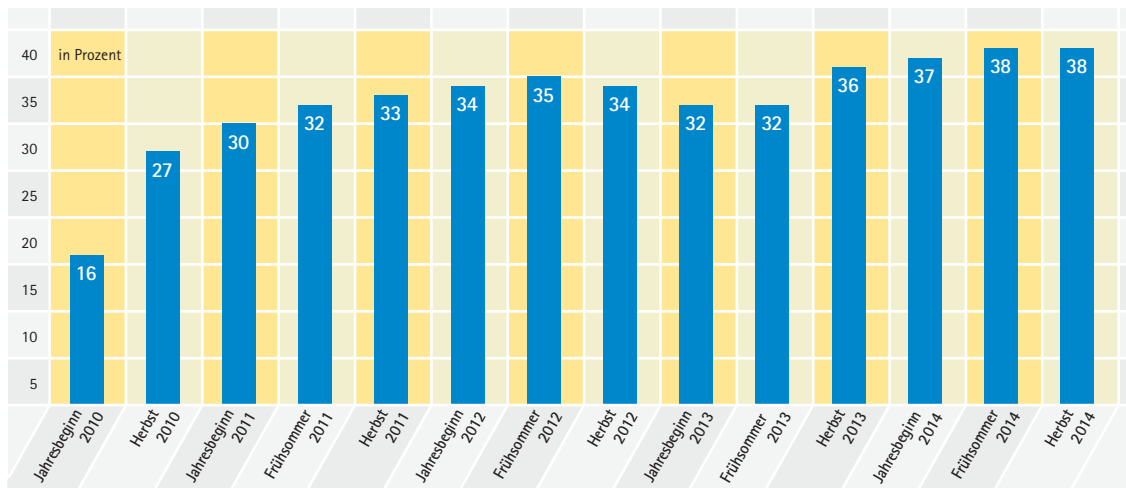


### Wie es ist

Anteil der Unternehmen, die im Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung sehen



Quelle: DIHK 2014

- Arbeitsmarkt in guter Verfassung – Fachkräftesicherung bleibt Aufgabe:** Im Jahr 2013 stieg die Arbeitslosigkeit leicht um 53.000 auf 2,95 Mio. Personen. Die Erwerbstätigkeit nahm um 233.000 auf 41,84 Mio. Personen zu – der höchste Stand seit Bestehen der Bundesrepublik. Der demografische Wandel erschwert es Unternehmen zunehmend, Fachkräfte zu finden. 38 Prozent sehen bereits heute im Fachkräftemangel ein großes Risiko für die eigene wirtschaftliche Entwicklung. Ohne geeignete Maßnahmen drohen der deutschen Wirtschaft erhebliche Wachstumsverluste. Die IHK-Organisation engagiert sich mit vielfältigen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung – nicht zuletzt im Rahmen der dualen Ausbildung und der Weiterbildung.
- Zuwanderung steigt:** Im Jahr 2013 sind 437.000 Personen mehr nach Deutschland zu- als fortgezogen. In den Jahren 2008 und 2009 war dieser Wanderungssaldo noch negativ, im Jahr 2012 lag er bei 370.000. Aus Ländern, die besonders von der Euro-Schuldenkrise betroffen sind, ist die Zuwanderung nach Deutschland deutlich gestiegen.
- Handlungsbedarf nicht aus dem Blick verlieren:** Die Zahl der Langzeitarbeitslosen ist mit rund einer Million immer noch zu hoch. Geringqualifizierten gelingt der Einstieg in Erwerbstätigkeit oft nur unzureichend: Die Arbeitslosenquote liegt in dieser Gruppe bei 19 Prozent (Gesamtwirtschaft 2013: 6,9 Prozent). Inflexible Beschäftigungsverhältnisse, zu hohe Arbeitskosten sowie häufig eine große Arbeitsmarktferne behindern ihren Einstieg. Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn erhöht mitunter die Arbeitskosten und belastet die Betriebe mit zusätzlicher Bürokratie. Je nach Branche und Region sind die Unternehmen unterschiedlich stark betroffen.
- Flexibilität weiterhin nötig:** Befristete Beschäftigung und Zeitarbeit geben den Unternehmen Flexibilität und erleichtern Arbeitssuchenden den Weg in Beschäftigung. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen reagieren Betriebe auf Auftragsschwankungen. Lockerungen im Kündigungsschutz werden von den Unternehmen als wichtige Bedingung gesehen, um die Einstellungsmöglichkeiten zu verbessern.

## Was zu tun ist

Gut qualifizierte Arbeitskräfte sind eine wesentliche Voraussetzung für Wirtschaftswachstum und Wohlstand. Die Politik muss ihren Beitrag dazu leisten, die positive Arbeitsmarktentwicklung fortzusetzen und die Fachkräftebasis für die Unternehmen zu sichern.

### Folgende Leitlinien sollten das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Potenziale nutzen:** Zur Fachkräftesicherung muss die Erwerbsbeteiligung steigen und die aktuell positive Entwicklung, insbesondere bei Älteren, Frauen und Migranten, fortgesetzt werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis 67 Jahre sollte nicht in Frage gestellt werden. Die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ebenso wichtig wie Aus- und Weiterbildung. Zudem gilt es, die Integration Arbeitsloser in Beschäftigung weiter zu steigern.
- **Zuwanderung erleichtern, Willkommenskultur stärken:** Die Erleichterungen bei der Zuwanderung für Hochqualifizierte im Rahmen der Blue-Card und für beruflich Qualifizierte durch die Beschäftigungsverordnung sind richtige Schritte. Diese Maßnahmen gilt es zu evaluieren und ggf. zu erweitern – auch mit Blick auf Auszubildende. Die Regelungen müssen im In- und Ausland noch bekannter gemacht und unbürokratisch umgesetzt werden. Im Ausland sollte noch stärker für den Arbeits- und Studienort Deutschland geworben und die Willkommenskultur hierzulande weiter gestärkt werden.
- **Arbeitskosten senken:** Zur Entlastung des Faktors Arbeit sollten die Beiträge zur Kranken- und zur Pflegeversicherung vom Arbeitseinkommen abgekoppelt werden. Der gesetzliche Mindestlohn gefährdet Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten und Berufseinsteigern und verursacht Unsicherheiten bei Unternehmen, die Praktika anbieten möchten. Ausnahmeregelungen sind nötig – insbesondere für junge Erwachsene bis 25 Jahre ohne Berufsausbildung. Bürokratische Belastungen für die Betriebe durch das Mindestlohngesetz – wie z. B. Regelungen zu Arbeitszeitkonten und Aufzeichnungspflichten – sowie entstehende Rechtsunsicherheiten müssen deutlich reduziert werden.
- **Arbeitsmarktpolitik effizienter gestalten:** Staatliche Transfers müssen Anreize zur Aufnahme einer Vollzeittätigkeit setzen: Beim Arbeitslosengeld II ist dazu die Freibetragsregelung anzupassen. Das Arbeitslosengeld I sollte einheitlich maximal zwölf Monate gewährt werden – auch um Fehlanreize für Ältere zu vermeiden. Die Vermittlungstätigkeit muss trotz erreichter Verbesserungen insgesamt noch effizienter und betriebsnäher werden. Die Aktivierung Arbeitsloser für den ersten Arbeitsmarkt muss Vorrang vor Programmen öffentlicher Beschäftigung haben. Diese dürfen nicht in Konkurrenz zur gewerblichen Wirtschaft stehen und sollten nicht gegen den Widerspruch der lokalen Arbeitsmarktakteure – auch IHKs – zum Einsatz kommen.
- **Flexibilität erweitern:** Der Kündigungsschutz sollte erst in Betrieben mit über 20 Beschäftigten gelten. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags muss alternativ zum Kündigungsschutz eine angemessene, rechtssichere Abfindungszahlung vereinbart werden können. Sachgrundlos befristete Beschäftigung ist eine wichtige Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt, die nicht eingeschränkt werden darf. Ebenso sind Zeitarbeit und Werkverträge bedeutende Flexibilitätsinstrumente für die Betriebe, die nicht mit neuen Regulierungen eingeschränkt werden dürfen.

#### Die IHK-Organisation trägt hierzu bei unter anderem durch:

- Vielzahl von praxisrelevanten Veranstaltungen und Beratungsangeboten zur Fachkräftesicherung
- Förderung der Willkommenskultur in der Region durch viele Aktivitäten und Informationsangebote
- Unterstützung lokaler Netzwerke durch das Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“