

Allianz für Fachkräfte

Mit der positiven, konjunkturellen Entwicklung wird auch die Klage über Fachkräftemangel in Deutschland laut. Richtig ist, dass der demographische Wandel auf dem Arbeitsmarkt angekommen ist und sich in den kommenden Jahren immer stärker auswirken wird. Auch wenn aktuell von einem allgemeinen Fachkräftemangel noch nicht die Rede sein kann, bestehen bereits in einzelnen Branchen und Regionen Engpässe. Aus dem bisher eher punktuellen Fachkräftengpass kann sich ein strukturelles, weitreichendes Beschäftigungsproblem entwickeln. Deutschland läuft Gefahr, einen gespaltenen Arbeitsmarkt hervorzubringen mit hoher Sockelarbeitslosigkeit auf der einen sowie Fachkräftemangel auf der anderen Seite.

Schwarz-Gelb hat keine Lösung

Die Bundesregierung wird dieser Herausforderung nicht gerecht. Anstelle einer ressortübergreifenden Strategie verharrt sie im koalitionsinternen Streit. Die Vorschläge aus der Koalition sind widersprüchlich und konzentrieren sich auf Fragen der Zuwanderung. Statt in Qualifizierung und Förderung von Arbeitslosen zu investieren, kürzt die schwarz-gelbe Bundesregierung Milliarden in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Doch die Antwort auf den drohenden Fachkräftemangel können weder aktionistische Einzelmaßnahmen noch populistische Sprechblasen leisten.

Wir brauchen eine Fachkräftestrategie

Was Deutschland braucht, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken, ist eine Allianz für Fachkräfte, an der Wirtschaft, Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit, die Regierungen von Bund und Ländern sowie die kommunalen Spitzenverbände beteiligt sind. Deutschland braucht eine Fachkräftestrategie, die auf drei Prinzipien beruht:

1. Prinzip: Erwerbsbeteiligung mobilisieren – Inländische Potenziale ausschöpfen

Wir wollen vorhandene Potenziale der Bürgerinnen und Bürger, die bereits in Deutschland leben, mobilisieren und die Erwerbsbeteiligung erhöhen. Dieser Schritt hat für uns Vorrang vor der weiteren Öffnung des Arbeitsmarkts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Ländern.

- Jeder Jugendliche und junge Erwachsene soll einen qualifizierenden Abschluss haben. Deshalb brauchen wir eine Ausbildungsgarantie und neue Chancen zur Berufsqualifizierung für Jugendliche ohne Schul- oder Berufsabschluss.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist immer noch deutlich niedriger als die der Männer. Ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt, das Aufbrechen tradierter, beruflicher Rollenzu-



schreibungen und vor allem gleicher Lohn für gleiche Arbeit sind wichtige Voraussetzungen, um das zu ändern.

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss für Frauen und Männer durch eine familienorientierte Personalpolitik der Unternehmen, aber auch durch gute Rahmenbedingungen (z.B. Recht auf Kinderbetreuung) verbessert werden. Alleinerziehenden muss der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden.
- Ältere Beschäftigte werden auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht. Wir sollten sie durch bessere Rahmenbedingungen länger im Berufsleben halten und diejenigen, die heute arbeitslos sind, wieder in Arbeit bringen.
- Das Potenzial der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten kann wirkungsvoll zum Tragen kommen, wenn wir im Ausland erworbene Bildungs- und Berufsabschlüsse endlich schneller und unkomplizierter als heute anerkennen und Angebote zur Nachqualifizierung bereitstellen.

2. Prinzip: Attraktive Arbeitsplätze - Ordnung auf dem Arbeitsmarkt

Vollbeschäftigung und Gute Arbeit sind die zentralen Ziele unserer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Die gegenwärtige Debatte über den erleichterten Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland verkennt, dass bereits im nächsten Jahr die Möglichkeiten für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte deutlich zunehmen. Am 1. Mai wird die Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle Mitgliedstaaten der EU mit Ausnahme Bulgariens und Rumäniens gelten. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit bietet vielen Menschen neue Chancen und auch den hiesigen Unternehmen neue Möglichkeiten, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen.

Eine wichtige Voraussetzung für die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ist aber die Durchsetzung klarer Spielregeln auf dem Arbeitsmarkt. Der europäische Gedanke würde diskreditiert, wenn Freizügigkeit zu breitem Lohndumping missbraucht würde. Deshalb muss auch in Deutschland endlich ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt und Fairness in der Leiharbeit durchgesetzt werden. Hierzu zählt insbesondere die Durchsetzung des Prinzips des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Diejenigen, die heute am lautesten über den drohenden Fachkräftemangel klagen, haben ihn selbst ganz maßgeblich verursacht. Attraktive Arbeitsbedingungen, gute und gerechte Löhne, ein dem zukünftigen Bedarf angemessenes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen, ein umfassendes und hochwertiges Angebot an betrieblicher Weiterbildung, familienfreundliche Personalpolitik und Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention im Betrieb – all das liegt in der Verantwortung der Unternehmen selbst.

Gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen mangelt es aber aufgrund fehlender personeller und finanzieller Ressourcen oftmals an einer mittel- und langfristigen Personalplanung. Deshalb wollen wir kleine und mittlere Unternehmen durch die Stärkung von Ausbildungsverbänden, Weiterbildungsnetzwerken und überbetrieblichen Beratungsstellen KMU unterstützen.

In den Berufsfeldern, in denen absehbar ein Fachkräftemangel drohen kann, brauchen wir abgestimmte Fachkräfteoffensiven. Das gilt für den MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ebenso wie für Sozial- und Gesundheitsberufe, z.B. Pflege.

3. Prinzip: Attraktiver werden für hochqualifizierte Fachkräfte

Der deutsche Arbeitsmarkt steht Akademikerinnen und Akademikern und Hochqualifizierten aus anderen Ländern offen. Das haben Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten durchgesetzt. Denn wir wissen, dass unsere Volkswirtschaft gezielte Zuwanderung braucht, um den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften decken zu können. Wir wissen auch, dass schlaue Köpfe aus anderen Ländern neue, innovative Ideen, andere Sichtweisen mitbringen. Das sollten wir als Bereicherung verstehen und nicht als Bedrohung. Wir können im internationalen Wettbewerb um kluge Köpfe aber nur mithalten, wenn wir als Land attraktiv sind und eine „Willkommenskultur“ herausbilden.

Die bestehenden Einwanderungsregelungen müssen transparenter gemacht werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen brauchen Unterstützung bei der Rekrutierung von Akademikern und Hochqualifizierten. Dies gilt ganz besonders, wenn dringender Bedarf vorliegt. Wir wollen klare Zuständigkeiten und leistungsfähige Servicestellen.

Hier muss nach dem Prinzip eines „one-stop-shops“ vor allem jenen Unternehmen geholfen werden, die sich eine große und international verknüpfte Personal- und Rekrutierungsabteilung nicht leisten können. Diese Servicestellen sollen auf der anderen Seite für jene ausländische Akademiker und Hochqualifizierte unkompliziert erreichbar sein, die interessiert sind in Deutschland zu arbeiten. Es gilt schnell zu informieren, welche grundsätzlichen Regelungen hierfür gelten, welche Bedarfe es auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt und wie und wo sie suchende Unternehmen in Deutschland finden können.

Aktuell sehen wir grundsätzlich keinen Handlungsbedarf, neue Einwanderungsregeln zu schaffen. Lediglich in Berufen, in denen nachweislich ein Mangel an Fachkräften besteht, der nicht durch die schon jetzt sehr weiten Regelungen zu decken ist, sollten auf dem Ordnungswege schnell und unbürokratisch Lösungen geschaffen werden. Im Rahmen der geforderten Fachkräfteallianz muss vor dem Hintergrund der langfristigen demographischen Entwicklung und der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt beraten werden, ob zumindest zeitweise und partiell zusätzliche grundsätzliche Regelungen – auch für das Segment der mittleren Qualifikationen – erforderlich sind.