

Wirtschaftspolitische Positionen der IHK-Organisation 2017

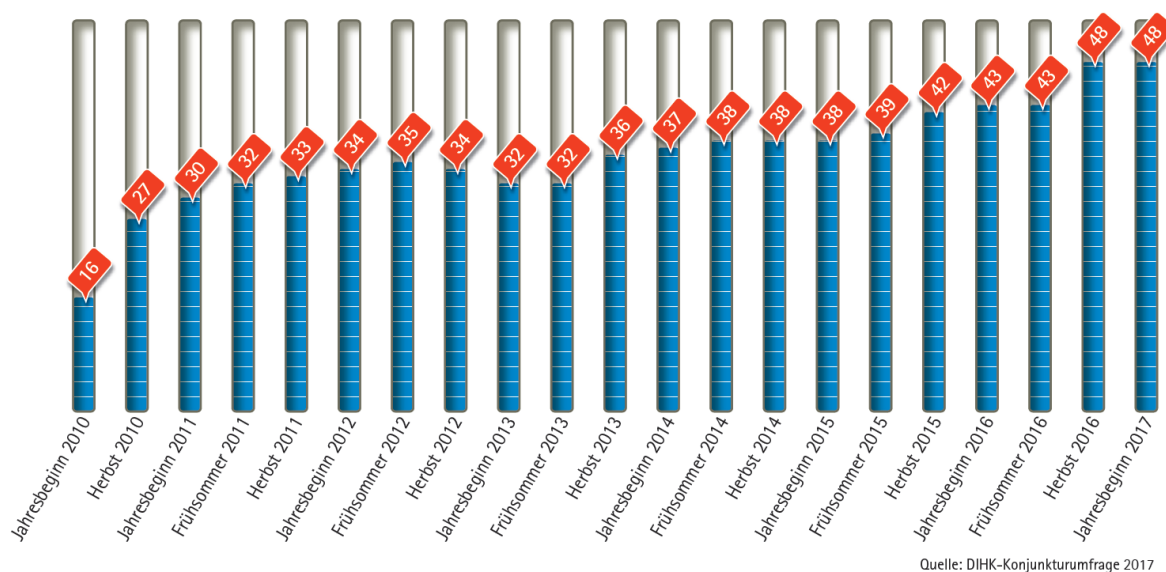
BESCHÄFTIGUNG: Fachkräftesicherung erleichtern, Digitalisierung nutzen

Die wirtschaftspolitischen Positionen der IHK-Organisation (WiPos) zeigen der Politik konkrete Handlungsfelder für eine gute Wirtschaftspolitik auf. Die WiPos geben die abgestimmte Meinung der IHKs und deren Mitglieder wieder. Sie wurden am 30. März 2017 von der DIHK-Vollversammlung beschlossen.

Beschäftigung: Fachkräftesicherung erleichtern, Digitalisierung nutzen

Gut qualifizierte Arbeitskräfte sind in den Unternehmen unbedingt notwendig, um Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und damit Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern. Die Politik sollte Rahmenbedingungen so gestalten, dass Unternehmen ihre Fachkräftebasis sichern können.

Fachkräftemangel wird als Risiko für die eigene wirtschaftliche Entwicklung gesehen
(in Prozent d. Unternehmen gemäß DIHK-Konjunkturumfrage)



Folgende Leitlinien sollten das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- Fachkräftepotenziale heben
- Qualifizierte Zuwanderung erleichtern
- Chancen der Digitalisierung nutzen
- Engagement der Unternehmen unterstützen

Fachkräftepotenziale heben

Arbeitsmarkt in guter Verfassung: 2016 sank die Arbeitslosigkeit weiter um 104.000 auf 2,691 Mio. Personen. Der Beschäftigungsstand in den Unternehmen liegt auf hohem Niveau – die Erwerbstätigkeit nahm um 429.000 auf 43,49 Mio. Personen zu – das ist der höchste Stand seit Bestehen der Bundesrepublik.

Fachkräftesicherung bleibt Aufgabe: Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften ist hoch, viele Unternehmen haben zunehmend Probleme, Fachkräfte zu finden. 48 Prozent sehen im Fachkräftemangel mittlerweile ein Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung.¹ Ohne Gegensteuern zeichnen sich für die deutsche Wirtschaft Wachstumsverluste ab.

Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren steigt: Die Beschäftigung von Frauen und älteren Mitarbeitern über 55 Jahren ist in den Unternehmen in den letzten Jahren stetig gestiegen. Damit tragen sie maßgeblich zur Fachkräftesicherung bei. 2015 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen bei 73,6 Prozent (2006: 65 Prozent). Bei älteren Arbeitnehmern bei 66,2 Prozent (2006: 48,1 Prozent). Auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung steigt und deren Arbeitslosigkeit sinkt – allerdings ist sie weiterhin höher als bei Nicht-Behinderten.

Was zu tun ist: Zur Fachkräftesicherung ist aus Sicht der Unternehmen eine steigende Erwerbsbeteiligung nötig – die Fortsetzung der positiven Beschäftigungsentwicklung, insbesondere bei Älteren, Frauen und Migranten, ist dafür hilfreich. Immer mehr Unternehmen sind bestrebt, ihre älteren Mitarbeiter lange zu halten und deren Wissen im Betrieb zu sichern. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sollten diese betrieblichen Anstrengungen unterstützen und den Unternehmen auch eine Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus unkompliziert ermöglichen, um damit die Fachkräftesicherung zu flankieren. Rechtliche Unsicherheiten in den Betrieben hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sollten reduziert werden.

Qualifizierte Zuwanderung erleichtern

Zuwanderung bietet Unternehmen Fachkräftepotenziale: 2015 sind 1,1 Mio. Menschen mehr nach Deutschland zu- als fortgezogen – so viele wie nie zuvor. Für 2016 wird mit einem Wert von mindestens 750.000 gerechnet. Die Flüchtlingszahlen machen sich hier bemerkbar, aber auch die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung ist hoch: Ausländer trugen 2016 etwa zur Hälfte zum Beschäftigungsaufbau bei – insb. Zuwanderer aus der EU, der Anteil der Flüchtlinge ist dabei sehr gering.

Was zu tun ist: Ausländische Fachkräfte tragen in den Unternehmen maßgeblich zur Fachkräftesicherung bei. Die Bundesregierung hat schon einige Maßnahmen auf den Weg gebracht. Weitere Schritte können Zuwanderung von Fachkräften unterstützen:

- Für viele Unternehmen – gerade in strukturschwachen Regionen – ist die aktuelle Grenze (2017) von 50.800 Euro als Einstiegsgehalt bei der Blauen Karte zu hoch. Die Bundesregierung sollte die Zuwanderungsregeln für qualifizierte Nicht-EU-Bürger weiter erleichtern und dafür

¹ „Exportschub trotz politischer Risiken“, DIHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2017.

insbesondere die Einkommensschwelle zum Erhalt der Blauen Karten für Hochschulabsolventen senken. Gerade für KMU wäre es zudem hilfreich, wenn die Zuwanderungsregelungen insgesamt einfacher und transparenter wären.²

- Hilfreich wäre es zudem, die Positivliste zur Zuwanderung in Ausbildungsberufe zu erweitern, da Unternehmen nicht nur Engpässe in den dort erfassten Berufen haben. Auch sollte regionalen Unterschieden dabei stärker Rechnung getragen werden, da sich Fachkräftelücken häufig nicht durch interregionale Mobilität schließen lassen.
- Für Auszubildende sollte zumindest in solchen Berufen, für die Unternehmen nicht mehr ausreichend Azubis finden, angesichts Tausender offener Ausbildungsplätze die Vorrangprüfung entfallen, da diese für die Unternehmen häufig bürokratische Hindernisse und Rechtsunsicherheit verursacht und dadurch die Einstellungsmöglichkeiten mindert.
- Im Ausland sollte noch stärker über den Arbeits-, Studien- und Ausbildungsort Deutschland sowie über Fachkräftezuwanderungswege informiert werden. Ergänzend sollten hierzulande Unterstützungs- und Beratungsstrukturen verstärkt werden. Das würde besonders KMU helfen, denen für die Anwerbung im Ausland und die Integration im Betrieb vielfach die Ressourcen und Erfahrungen fehlen. Bundesregierung und Partner wie die IHK-Organisation können dabei kooperieren.

Chancen der Digitalisierung nutzen

Arbeitswelt 4.0 – Arbeitswelt wird digitaler: 80 Prozent der Unternehmen rechnen mit Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf ihr Unternehmen.³ Der Einsatz von IuK-Technologien bietet aus Sicht der Unternehmen u. a. Chancen für mehr betriebliche Flexibilität, eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kann einen Beitrag zur Produktivitätssteigerung in den Unternehmen leisten.

Was zu tun ist: Betriebliche Lösungen berücksichtigen die konkreten Bedürfnisse von Unternehmen und Mitarbeitern vor Ort in der Regel besser als gesetzliche Einheitsregelungen und neue Rechtsansprüche, die in der politischen Diskussion zur Digitalisierung mitunter gefordert werden – dies gilt u. a. für orts- und zeitflexibles Arbeiten, die Erreichbarkeit oder Weiterbildung. Fachkräfte von morgen arbeiten zunehmend unter Einsatz digitaler Technologien. Digitalkompetenzen sowie Problemlösungs- und Kommunikationskompetenzen gewinnen in den Unternehmen an Bedeutung. Auf die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt sollte im gesamten Bildungsbereich frühzeitig vorbereitet werden, um einen erfolgreichen Übergang des Fachkräftenachwuchses in die Unternehmen zu ermöglichen.

² Einige IHKs sehen hierzu in einem kriterienbasierten Zuwanderungsverfahren eine Möglichkeit. Dies kann je nach Ausgestaltung jedoch auch neue Bürokratie mit sich bringen und hinsichtlich der Zuwanderungsmöglichkeiten sowie der Arbeitsmarktpartizipation hinter den jetzigen Regelungen zurückbleiben.

³ „Digitalisierung der Arbeitswelt – Unternehmen stehen vor neuen Herausforderungen“, DIHK-Arbeitsmarktreport 2016.

Engagement der Unternehmen unterstützen

Arbeitgeberattraktivität als Maßnahme der Unternehmen: Um im Wettbewerb um Fachkräfte – auch international – attraktiv zu sein, setzen viele Unternehmen auf eine moderne Personalpolitik. Dazu zählen z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Karrierechancen, wertschätzende Mitarbeiterführung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Was zu tun ist: Um die personalpolitischen Anstrengungen der Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen, ist ausreichend Flexibilität nötig – z. B. bei unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen oder kurzfristigen Auftragsschwankungen. Damit mehr Arbeitslose – auch nach längerer Arbeitslosigkeit – als Personal für die Unternehmen in Betracht kommen, wäre es hilfreich, Vermittlungshemmnisse von Arbeitslosen weiter zu reduzieren – insbesondere durch betriebs- und wirtschaftsnahe Weiterbildungsaktivitäten. Die Aktivierung Arbeitsloser für den ersten Arbeitsmarkt sollte Vorrang vor Programmen öffentlicher Beschäftigung haben. Diese sollten nicht in Konkurrenz zur gewerblichen Wirtschaft stehen.

Die IHK-Organisation trägt hierzu bei unter anderem durch:

- Vielzahl von praxisrelevanten Veranstaltungen und Beratungsangeboten zur Fachkräftesicherung
- Unterstützung lokaler Netzwerke durch das Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“
- Mitwirkung in lokalen Beiräten
- Information und Unterstützung der Unternehmen beim Thema digitale Wirtschaft und Arbeitswelt