

## Arbeits- und Fachkräftemangel: Problembeschreibung – Lösungsansätze!

### Vorbemerkung

Im Ausblick auf das Jahr 2022 bereitet den Familienunternehmern die „Arbeits- und Fachkräftesicherung“ die größte Sorge. 67 Prozent der Familienunternehmer befürchten, dass sie keine ausreichenden Arbeits- und Fachkräfte finden werden. 58 Prozent der Familienunternehmer sind der Ansicht, dass sich das Problem der Arbeits- und Fachkräftegewinnung in diesem Jahr gegenüber dem letzten Jahr noch einmal verschärfen wird. Auch gesamtwirtschaftlich zeichnet sich dieser Trend ab. Der größte Treiber ist dabei die demografische Entwicklung in unserem Land. Durch die zunehmende Alterung der Gesellschaft werden in den nächsten Jahren immer mehr Arbeitskräfte fehlen, wenn nicht gegengesteuert wird. Allein in den nächsten Jahren wird die Generation der „Baby-Boomer“ fast vollständig dem Arbeitsmarkt den Rücken kehren. Prognosen gehen davon aus, dass dem Arbeitsmarkt in 15 Jahren gegenüber dem aktuellen Stand fast fünf Millionen Arbeitskräfte im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 67 Jahren fehlen werden.

Der Gesamtschaden, welcher der Wirtschaft durch den Mangel an Arbeitskräften droht, ist gewaltig und wird auf bis zu 325 Milliarden Euro geschätzt. Wird das Arbeits- und Fachkräfteproblem auf Dauer nicht gelöst oder gar zusätzlich verschärft, dürfte das Wirtschaftswachstum deutlich gebremst werden. Im schlimmsten Fall drohen erhebliche Wohlstandsverluste. So hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) errechnet, dass bei Fortsetzung der aktuellen Trends (Basis-Szenario) beispielsweise das durchschnittliche Einkommen bis zum Jahr 2035 nur um durchschnittlich ein Prozent pro Jahr ansteigen würde. Es würde sich damit für das Jahr 2035 ein zusätzliches Pro-Kopf-Einkommen von gut 1.600 Euro ergeben. Wird der Arbeits- und Fachkräftemangel dagegen noch verschärft, das Investitionsklima in Deutschland verschlechtert und eine innovationsfeindliche Politik betrieben, würde das Pro-Kopf-Einkommen im Jahr 2035 gegenüber dem Basis-Szenario um 4.000 Euro niedriger liegen.

Der Ausbruch der Pandemie hat das Thema „Arbeits- und Fachkräftesicherung“ in den Unternehmen nur kurzzeitig in den Hintergrund treten lassen. Mit den Lockerungen der Corona-Maßnahmen im letzten Jahr setzte auch wieder eine konjunkturelle Erholung ein, die sich auch am Arbeitsmarkt bemerkbar machte. Die Zahl der offenen Stellen stieg kontinuierlich an, die Zahl der Arbeitslosen nahm stetig ab (eine Ausnahme bilden die Langzeitarbeitslosen). Die Arbeits- und Fachkräfteengpässe nahmen vor allem gegen Ende des letzten Jahres wieder zu. Insgesamt stieg die Arbeits- und Fachkräftelücke über alle Qualifikationsniveaus hinweg von rund 213.000 offenen Stellen im Januar 2021 auf 465.000 offene Stellen im Dezember 2021. Besonders groß war der Anstieg der Arbeits- und Fachkräftelücke bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Hier lag der Wert im Dezember 2021 rund 124 Prozent über dem Wert im Januar 2021.

Im vergangenen Jahr fehlten Arbeits- und Fachkräfte vor allem in den Berufsbereichen „Pflege“, „Erziehung“, aber auch in den „Bauberufen“. Allein in der Altenpflege fehlten im Jahr 2021 durchschnittlich fast 18.000 Arbeits- und Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Nahezu ebenso groß war die Arbeits- und Fachkräftelücke bei der

Kinderbetreuung- und Erziehung sowie in der Gesundheits- und Krankenpflege. Bei den Bauberufen fehlte es vor allem an Fachkräften im Bereich „Bauelektrik“ sowie im Bereich „Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“. Unter den TOP-5-Engpassberufen finden sich aber auch akademische Expertenberufe aus dem IT-Bereich wie „Informatik“ und „Softwareentwicklung“.

Inwieweit stärkere Digitalisierung und Automatisierung den Arbeits- und Fachkräftemangel in unserem Land abmildern bleibt abzuwarten. Jedenfalls zeigen Studien, dass die Beschäftigungseffekte aktueller digitaler Technologien nicht eindeutig sind. Digitalisierung kann zu einem Wandel in einzelnen Berufen führen. Vor allem in leicht automatisierbaren Berufen mit Routinetätigkeiten. In der Industrie wird der digitale Wandel momentan noch recht langsam vollzogen. Hier hat ein verstärkter Einsatz von „Industrie 4.0“ vor allem investiven Charakter. Zumal die Unternehmen für den Einsatz neuester Technologien wiederum Fachkräfte benötigen. Insofern könnte das kurzfristig eher zu einer steigenden Arbeitskräftenachfrage führen. Erst mittelfristig könnten sich Maßnahmen von Industrie 4.0 dämpfend auf den Arbeits- und Fachkräftemangel auswirken. Nämlich dann, wenn die Unternehmen die hohen Investitionskosten gestemmt und die Technologien erfolgreich eingeführt haben. Jedenfalls sollte die Politik dann zur Hebung des Potenzials rechtzeitig die rechtlichen Rahmenbedingungen schaffen. Zum Beispiel beim autonomen Fahren im Bereich Logistik.

Gleichzeitig stehen wir in Deutschland mit dem Problem des „Arbeits- und Fachkräftemangels“ nicht allein da. Der Arbeits- und Fachkräftemangel betrifft nahezu alle europäischen Mitgliedstaaten. Entsprechend vielfältig sind demnach im europäischen Ausland die Ansätze, um dem Problem zu begegnen. In Schweden beispielsweise müssen Hochqualifizierte ab einem bestimmten Monatsgehalt in den ersten drei Jahren nur 75 Prozent ihres Lohns versteuern. Zudem werden ausländische Fachkräfte bei der Wohnungssuche oder bei Fortbildungen unterstützt. Ein Mindestgehalt, das eine ausländische Fachkraft verdienen muss, um nach Schweden zu kommen, gibt es nicht. In Frankreich verlegen insbesondere große Unternehmen ihre Personalsuche in die sozialen Netzwerke und posten beispielsweise Jobvideos bei „tiktok“. Dänemark wiederum will die Prüfzeiten bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen vor allem im Gesundheitssektor drastisch verkürzen. Spanien wird demnächst massiv in das eigene Bildungssystem investieren und die duale Ausbildung einführen. Zudem sollen Schulen und Universitäten stärker digitalisiert werden. In Tschechien prüft man die Einführung des Punktesystems nach kanadischem Vorbild, um die Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland besser steuern zu können. Schließlich soll in Italien die Infrastruktur für die Kinderbetreuung ausgebaut werden, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen.

## Lösungsansätze

### 1. Bildung und Ausbildung

Wenn die Gesellschaft, wie die unsrige, durch die demografische Entwicklung immer älter wird, bedeutet das auch, dass die Potenziale der wenigen Jungen für den Arbeitsmarkt ganz besonders effektiv genutzt werden müssten. Der Grundstein für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie wird bereits früh im Bereich der Bildung, aber auch der Ausbildung gelegt.

Hier wird über die Fachkräfte von morgen entschieden. Vor diesem Hintergrund ist es fahrlässig, wenn noch immer 45.000 junge Menschen pro Jahr die Schule ohne Schulabschluss verlassen oder Ausbildungsplätze in den Unternehmen nicht besetzt werden können. Im laufenden Ausbildungsjahr standen 434.000 Lehrstellenbewerber 511.000 Ausbildungsplätzen gegenüber. Knapp 40 Prozent der Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden. Die Gründe dafür sind vielfältig. Oft passen Lehrstellenbewerber und Ausbildungsplatz nicht zusammen. Dann fehlt es nicht selten am Leistungsvermögen und an den sozialen Kompetenzen der Bewerber, um einen Ausbildungsplatz. Schließlich kann die Besetzung einer Lehrstelle auch an profanen Dingen, wie einem unzureichenden ÖPNV scheitern. Sind die Lehrstellenbewerber noch nicht mobil und der Ausbildungsbetrieb befindet sich nicht in unmittelbarer Nachbarschaft, ist man auf ein gut ausgebautes Netz des öffentlichen Personennahverkehrs angewiesen. Das wird häufig in ländlichen Regionen zum Problem.

Lösungsansätze könnten in einer Ertüchtigung unseres Bildungssystems liegen. Vor allem geht es darum, möglichst früh, insbesondere die sog. „bildungsfernen“ Schichten zu integrieren. Über die frühkindliche Bildung, den Ausbau der Qualität und der Kapazitäten in den Kindertagesstätten bis hin zum Ausbau von Ganztagschulen. Nachweislich trägt die Ausweitung der Zeit, welche die Kinder in den Bildungseinrichtungen verbringen zu einem Anstieg des Bildungsniveaus und zu höheren Bildungschancen von Kindern aus sozial benachteiligten Milieus bei. Nach wie vor sind Fachkräfte im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sehr gefragt. Darauf müssen die Lehrpläne in den Schulen ausgerichtet werden. Es sollte die Verpflichtung eingeführt werden, dass jeder Schüler bis zu seinem Schulabschluss mindestens zwei MINT-Fächer belegt. Auch sollte in der Sekundarstufe I durchgängig eine Naturwissenschaft als versetzungsrelevant eingestuft werden. Ein Schulfach „Wirtschaft“ kann darüber hinaus den Schülern nicht nur unternehmerische Grundkenntnisse vermitteln, sondern könnte auch als Instrument der Berufsorientierung dienen. Schon frühzeitig in der Schule könnten die Vorzüge einer dualen Ausbildung herausgearbeitet und mit entsprechenden betrieblichen Praktika verbunden werden. Das sollte auch für die Gymnasien gelten.

Die berufliche Bildung in unserem Land ist ein Erfolgsfaktor. Aber auch hier sind beständige Anpassungen an den technologischen und strukturellen Wandel notwendig, insbesondere wenn es um die Digitalisierung geht. Die Attraktivität der dualen Ausbildung könnte noch zusätzlich gesteigert werden, wenn man weiterführende Bildungsoptionen, wie zum Beispiel den „Meister“, stärker fördert. Eine dauerhafte Unwucht des finanziellen Aufwandes für eine Meisterausbildung im Vergleich zum Studium ist jedenfalls nicht nachvollziehbar.

Selbst auszubilden ist für viele kleine und mittlere Unternehmen der erste Weg, um die Fachkräftesicherung im eigenen Betrieb vorzunehmen. Zuletzt ist aber ein Trend zu beobachten, dass immer weniger Konzerne, aber auch große Unternehmen, selbst ausbilden und ihre Auszubildenden eher von den kleinen und mittleren Unternehmen rekrutieren. Das wiederum ist doppelt problematisch. Zum einen verschärft es den Fachkräftemangel in den kleinen und mittleren Betrieben. Zum anderen dämpft es in den Ausbildungsbetrieben massiv die Motivation noch selbst auszubilden, wenn man Gefahr läuft, dass einem die Auszubildenden zügig abhanden kommen und man auf den Ausbildungskosten sitzen bleibt. Um dieses Dilemma etwas aufzulösen, sollte es einen Ausgleichsanspruch für die investierenden Unternehmen gegenüber dem profitierenden Unternehmen geben.

### 2. Integration Älterer in den Arbeitsmarkt

Wird die Gesellschaft insgesamt immer älter, rücken auch immer stärker die älteren Mitarbeiter in den Blickpunkt. Soll die Fachkräftelücke verringert werden, ist es sinnvoll, dass ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung verbleiben und dafür die gesetzlichen Grundlagen, aber auch die entsprechenden Anreize gesetzt werden. Im Zuge der schrittweisen Einführung der „Rente mit 67“ hat sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Männern von 63,1 Jahren im Jahr 2005 auf 64,0 Jahre im Jahr 2019 erhöht. Bei den Frauen erhöhte sich das Rentenzugangsalter von 63,2 Jahren im Jahr 2005 auf 64,5 Jahre im Jahr 2019. Diese positive Entwicklung wurde allerdings spätestens durch die Einführung der abschlagfreien Rente ab 63 konterkariert. Seit deren Einführung lagen die Anträge auf vorzeitigem Renteneintritt in jedem Jahr deutlich über den damaligen Prognosen der Bundesregierung. Diese ging von rund 200.000 Anträgen im Jahr aus. Im Jahr 2021 lag die Anzahl der Anträge für die abschlagsfreie Rente ab 63 bei 254.337. Mit der höheren Zahl der Anträge stiegen zudem die Kosten für die abschlagfreie Rente mit 63. Insofern verschärft diese rentenpolitisch fragwürdige Maßnahme nicht nur den Fachkräftemangel, sondern trägt parallel zu weiteren Finanzierungsproblemen der gesetzlichen Rentenversicherung bei. Ausbaufähig ist zudem der Anteil derjenigen, die bereits das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben, aber dennoch erwerbstätig sind. So betrug im Jahr 2019 der Anteil der im Jahr 1950 geborenen, noch erwerbstätigen Frauen 14,2 Prozent. Der Anteil der im Jahr 1950 geborenen und noch erwerbstätigen Männer lag im Jahr 2019 bei 14,5 Prozent.

Das Erwerbspotenzial der älteren Arbeitnehmer stärker zu heben, setzt voraus, dass keine Frühverrentungstatbestände mehr geschaffen werden. Insofern ist die abschlagfreie Rente ab 63 Jahren abzuschaffen. Es muss kurzfristig die schrittweise Anhebung bis zur Rente 67 gelten. Mittelfristig sollte das gesetzliche Renteneintrittsalter an die steigende Lebenserwartung gekoppelt werden. Wenn wir immer älter werden, bedeutet das, dass wir auch ein Stück länger arbeiten müssen. Gleichzeitig ist auch klar, dass nicht alle Arbeitnehmer immer länger arbeiten können. Vor allem nicht bei Tätigkeiten mit schwerer körperlicher Beanspruchung. Die Gesundheitsprävention in den Unternehmen, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten, wird immer wichtiger. Gleichzeitig kann es sinnvoll sein, über das Angebot von Zusatzrenten einen möglichen früheren Renteneintritt finanziell abzufedern. In einigen Branchen ist das bereits Realität.

Gleichzeitig wäre es sinnvoll, ältere Arbeitnehmer, die kurz vor dem Renteneintritt stehen, proaktiv über die Vorzüge eines längeren Arbeitens zu informieren. Nicht nur seitens des Arbeitgebers, sondern auch in den Informationsgesprächen vor Ort durch die Deutsche Rentenversicherung. Wer beispielsweise seinen Rentenbezug um ein Jahr aufschiebt, um weiter zu arbeiten, erhält für das Jahr einen Bonus von sechs Prozent auf seine gesamte Rentenanwartschaft.

### 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Obwohl die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen in Deutschland im internationalen Vergleich mit über 71 Prozent durchaus hoch ist und Deutschland damit sogar in der Spitzengruppe liegt, ist das Erwerbspotenzial von Frauen hierzulande noch lange nicht ausgeschöpft. Im Gegensatz zu den Männern, bei denen im Jahr 2021 knapp über 10

Prozent in Teilzeit gearbeitet haben, war im letzten Jahr fast jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt. Neben jenen Frauen, die aus freien Stücken heraus weniger Wochenarbeitsstunden absolvieren, gibt es auch jene, die erzwungenermaßen in Teilzeit arbeiten müssen. Vor allem, weil die Infrastruktur für die Kinderbetreuung fehlt. Demnach fehlten beispielsweise im Schuljahr 2018/2019 bundesweit rund 650.000 Ganztagschulplätze für Grundschüler und im Jahr 2020 bundesweit rund 350.000 Kita-Plätze für die Betreuung von unter drei-jährigen Kindern.

Es ist unstrittig, dass diese Betreuungslücke vom Staat sowohl quantitativ als auch qualitativ geschlossen werden muss. Erst dann haben die Eltern eine wirkliche Wahlfreiheit und der Wettbewerb kann gestärkt werden. Zum Beispiel über ein staatlich finanziertes Gutscheinsystem bei gleichzeitiger Sicherstellung weitgehender Autonomie der Betreuungseinrichtungen und unter Einhaltung bundesweit einheitlicher Qualitätsstandards.

Der weitere Ausbau der Betreuungsinfrastruktur ist natürlich kostenintensiv. Die Finanzierung könnte sich beispielsweise aus den zu erwartenden höheren Steuereinnahmen und der Entlastung der Sozialkassen infolge der höheren Erwerbstätigkeit der Eltern ergeben. Gleichzeitig kann angenommen werden, dass durch die gute (frühkindliche) Bildung weitere Folgekosten in Form staatlicher Transfers verringert oder gar vermieden werden.

Schließlich würde auch eine zeitgemäße Reform des Arbeitszeitgesetzes zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vor allem zu mehr Rechtssicherheit führen. In Zeiten, in denen immer mehr Arbeitnehmer aufgrund der technologischen Entwicklung orts- und zeitunabhängig arbeiten können und auch der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten immer größer wird, sollte das Arbeitszeitgesetz entsprechend angepasst werden. Die nötige Flexibilität ließe sich beispielsweise durch die Umstellung von der Tages- auf eine Wochenhöchst Arbeitszeit herstellen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber könnten dann individuell die Verteilung der Arbeitsstunden auf die Woche regeln.

#### 4. Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland

Der Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten, kommt eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels zu. Wichtig aber ist und bleibt, dass es sich um eine Erwerbs- und Bildungszuwanderung handelt, die gesteuert werden kann. Eine Zuwanderung vor allem in die sozialen Sicherungssysteme wäre kontraproduktiv. Mit dem „Fachkräfte-einwanderungsgesetz“ aus dem Jahr 2020 verfügt Deutschland im internationalen Vergleich über ein recht liberales Einwanderungsgesetz. Seinerzeit wurden vor allem die Zuwanderungswege für Personen aus Drittstaaten mit einer beruflichen Qualifikation verbessert. Allerdings prognostizierte die Bundesregierung damals, dass durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz lediglich rund 20.000 zusätzliche Fachkräfte pro Jahr nach Deutschland kommen würden. Wie die Bundesagentur für Arbeit nun mitteilte, hat die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur im letzten Jahr knapp 3.200 ausländische Fachkräfte unterstützt, nach Deutschland zu kommen. Das waren rund 700 Fachkräfte mehr als im Jahr 2020.

Diese Zahlen reichen bei weitem nicht aus, damit die Fachkräftezuwanderung aus dem Nicht-EU-Ausland einen nennenswerten Beitrag zur Reduzierung der Fachkräftelücke in Deutschland leistet. Damit die Transparenz, aber auch die Steuerung der

Fachkräftezuwanderung aus Dritt-Staaten verbessert wird, haben wir uns als Verband schon seit langem für ein Punktesystem nach kanadischem Vorbild ausgesprochen. Die Bundesregierung hat dieses Vorhaben in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten, nun muss eine rasche Umsetzung erfolgen. Gleichzeitig müssen die Entscheidungswege beschleunigt werden. Das gilt vor allem für die Visa-Vergabe in den deutschen Botschaften in den Dritt-Staaten, aber auch bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Letzteres dürfte leichter fallen, wenn entsprechend dem deutschen Standard Bildungswege entwickelt werden und bereits im Herkunftsland beginnen. So könnte es beispielsweise enge Kooperationen mit den Herkunftsländern geben und sowohl die akademische wie auch die berufliche Bildung vor Ort gefördert werden. Stichwort: Export der „dualen Ausbildung“.

Gleichzeitig stellt die deutsche Sprache eine nach wie vor hohe Hürde für ausländische Fachkräfte dar, nach Deutschland zu kommen. Um diesem Umstand zu begegnen, sollte die Förderung der deutschen Sprache in den Herkunftsländern ausgebaut und insbesondere die Goethe-Institute entsprechend personell und finanziell ertüchtigt werden.

Auch bei jenen, die aus humanitären Gründen in unserem Land Schutz suchen, sind größere Anstrengungen bei der Vermittlung der deutschen Sprache notwendig. Dafür ist es zielführend, sich an den erfolgreichen Programmen der Vergangenheit zu orientieren, die eine komprimierte Sprachvermittlung vorsahen, um den Schutzsuchenden in relativ kurzer Zeit Kenntnisse der deutschen Sprache auf dem Sprachniveau „B2“ zu vermitteln. Aktuell sind die Programme des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) viel zu bürokratisch und mit großen zeitlichen Verzögerungen versehen. Der Zeitgewinn durch die Umstellung dürfte sich auf einige Monate belaufen, in denen die Arbeitskräfte bereits dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und auf der anderen Seite auch die sozialen Sicherungssysteme entlasten. Um alle Potenziale auszuschöpfen und fairen Wettbewerb zu gewährleisten, könnte das über ein auskömmlich finanziertes Gutscheinsystem geregelt werden, das keine Unterschiede zwischen staatlichen und privaten Anbietern macht.

Schließlich gilt es für Deutschland insgesamt für ausländische Fachkräfte attraktiver zu werden. Das wird uns sicherlich nicht gelingen, wenn auch dauerhaft, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber mit den im internationalen Vergleich höchsten Steuern und Abgaben belastet werden.

## 5. Integration Arbeitssuchender in den Arbeitsmarkt

Wenn es um das Heben des inländischen Arbeitskräftepotenzials geht, darf die Gruppe derjenigen, die sich aktuell außerhalb des Arbeitsmarktes befindet, nicht fehlen. Natürlich werden insbesondere Langzeitarbeitslose nicht von heute auf morgen zu Fachkräften. Es muss jedoch darum gehen, Arbeitslosen einen möglichst niedrigschwelligen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bieten, um sie dann durch arbeitsmarktnahe Qualifizierung und Weiterbildung in Beschäftigung mit höherer Entlohnung bringen zu können. Durch die Pandemie hat sich die Zahl derjenigen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, von 700.000 im Jahr 2019 auf nun knapp eine Million erhöht. Es wird eine große Aufgabe der Bundesregierung sein, diese „verfestigte“ Arbeitslosigkeit wieder abzubauen. Dafür wird allerdings ein möglichst flexibler Arbeitsmarkt benötigt. In dieser Hinsicht sendet die Bundesregierung höchst unterschiedliche Signale aus. Einerseits will sie zusätzliche Arbeitsanreize durch eine Reform der Hinzuverdienstregelungen beim Arbeitslosengeld II

(neu: „Bürgergeld“) setzen. Das ist positiv! Negativ allerdings könnte sich das Aussetzen der Vermögensprüfung für die ersten beiden Jahre des Bezuges von Arbeitslosengeld II sowie die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro auswirken. Das Aussetzen der Vermögensprüfung könnte bei den Betroffenen zu einem längeren Verbleib im Leistungsbezug führen. Die Anhebung des Mindestlohns zieht die Hürde, in den Arbeitsmarkt zu kommen, höher. Auch 12 Euro Stundenlohn müssen erst einmal erwirtschaftet werden.

Eine vernünftige Integration von Arbeitssuchenden gelingt umso besser, je flexibler der Arbeitsmarkt ist. Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt gehört zur Normalität. Wichtig ist, dass jene, die ihren Job verlieren die Gewissheit haben, dass sie in kürzester Zeit wieder in Beschäftigung kommen. Je länger Arbeitssuchende dem Arbeitsmarkt fernbleiben, desto schwieriger wird es, sie wieder in diesen zu integrieren.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, flexible Beschäftigungsformen, wie zum Beispiel die befristete Beschäftigung oder die Zeitarbeit nicht weiter zu regulieren. Die Arbeitsmarktforschung zeigt, dass diese Beschäftigungsformen insbesondere jenen, mit geringer Qualifikation, einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt bieten und zudem als Ausgleich gegenüber dem strengen Kündigungsschutz dienen. Das Kündigungsschutzgesetz selbst könnte zudem durch ein „Abfindungsmodell“ für Arbeitgeber transparenter und vor allem berechenbarer werden und somit die Einstellungsbereitschaft der Unternehmer auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten oder Zeiten des Strukturwandels erhöhen.

## Unsere Vorschläge

### **Integration Älterer in den Arbeitsmarkt**

1. Rücknahme der „abschlagfreien Rente ab 63“.
2. Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung.
3. Ausbau der Informationsmöglichkeiten bei staatlichen Behörden über die Vorzüge längeren Arbeitens (bspw. bei der „Flexi-Rente“).

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

4. Schließung der Betreuungslücken in den Ganztagschulen und in den Kitas bei der U3-Betreuung.
5. Reform des Arbeitszeitgesetzes mit der Umstellung von der Tages- auf eine Wochenhöchst Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland**

6. Rasche Einführung eines Punktesystems für eine transparente und besser gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland.
7. Beschleunigung der Visa-Vergabe für Fachkräfte aus Drittstaaten in den deutschen Botschaften vor Ort.
8. Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.
9. Engere Kooperation mit Dritt-Staaten beim „Export“ der dualen Ausbildung.
10. Finanzielle und personelle Aufstockung der Goethe-Institute im Ausland, um mehr Sprachkurse zur Vermittlung der deutschen Sprache anbieten zu können.
11. Komprimiertere Sprachvermittlung insbesondere für anerkannte Flüchtlinge.

### **Bildung und Ausbildung**

12. Stärkung von MINT-Fächern in den Lehrplänen der Schulen.
13. Ausbau der Berufsorientierung und betriebliche Praktika in der Schule.
14. Bessere finanzielle Unterstützung der Meister-Ausbildung.
15. Einführung eines Ausgleichsanspruchs für Ausbildungsbetriebe im Hinblick auf zeitnahes Abwerben von Auszubildenden.

### **Integration von Geringqualifizierten und Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt**

16. Rasche Umsetzung der Reform der Hinzuverdienstregelungen beim Arbeitslosengeld II (künftiges „Bürgergeld“).
17. Die Anhebung des Mindestlohns darf nicht zu einer unüberwindbaren Hürde in den Arbeitsmarkt werden. Über die Höhe des Mindestlohns muss künftig wieder zwingend die „Mindestlohnkommission“ befinden.
18. Verzicht auf das Aussetzen der Vermögensprüfung beim Bezug von Arbeitslosengeld II (künftiges „Bürgergeld“).
19. Keine weiteren Regulierungen bei der flexiblen Beschäftigung.
20. Ergänzung des Kündigungsschutzgesetzes um ein „Abfindungsmodell“.