

Ansprechpartner/-innen in der DIHK:

Dr. Stefan Hardege (hardege.stefan@dihk.de), Dr. Lorenz Lauer (lauer.lorenz@dihk.de), Jacqueline Stoew (stoew.jacqueline@dihk.de), Dr. Anne Zimmermann (zimmermann.anne@dihk.de), Dr. Nadine Behncke (behncke.nadine@dihk.de)

Fachkräftesicherung umfassend angehen: Alle Potenziale heben

Der Fachkräftemangel stellt die Unternehmen in Deutschland vor große Herausforderungen. Er wird immer mehr zur Wachstumsbremse und droht die Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft zu beeinträchtigen. Infolge der demografischen Entwicklung – es verlassen in den kommenden Jahren deutlich mehr ältere Beschäftigte den Arbeitsmarkt als junge hinzukommen – werden sich Arbeits- und Fachkräfteengpässe künftig noch verstärken. In den Umfragen der IHK-Organisation steht das Thema Fachkräftemangel aus Sicht der Unternehmen stets oben auf der Agenda. Die nationale und

europäische Politik sollte daher die richtigen Rahmenbedingungen für die Betriebe setzen und auf Maßnahmen und Regulierungen verzichten, die die Fachkräftesicherung erschweren.

Die konkrete Ausgestaltung dieser Rahmenbedingungen auf EU-Ebene sollte in den Bereichen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik vorrangig bei den Mitgliedsstaaten liegen. Diese sollten beschäftigungsfreundliche Regelungen schaffen und können dabei nationale Besonderheiten berücksichtigen.

Folgende Leitlinien sollten das wirtschafts- politische Handeln bestimmen:

- Arbeits- und Fachkräfte gewinnen und halten (DE+EU)
- Beschäftigung von Frauen erhöhen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken (DE+EU)
- Arbeits- und Fachkräftezuwanderung erleichtern und fördern (DE+EU)
- Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung bringen (DE+EU)
- Bürokratieabbau im Arbeits- und Sozialrecht vorantreiben (DE+EU)
- Digitalisierungsschub und KI als Chance nutzen (DE+EU)
- Betriebliche Gesundheitsförderung besser unterstützen (DE+EU)

Arbeits- und Fachkräfte gewinnen und halten (DE+EU)

Das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland muss in noch größerem Umfang in Beschäftigung kommen, um Engpässe in den Betrieben zu verringern. Dazu zählt sowohl eine weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung (Personen) als auch des Arbeitszeitvolumens (Zeit). Daher sollten Anreize zur Arbeitsaufnahme sowie zur Ausweitung der individuellen Arbeitszeiten gestärkt werden und ausreichend (gesetzliche) Möglichkeiten für flexibles Arbeiten zur Verfügung stehen. Darüber hinaus muss es das Ziel sein, erwerbsfähige Arbeitslose und Bürgergeldempfänger in eine nachhaltige, existenzsichernde Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Prinzipien wie das Fördern und Fordern, gute und gezielte Begleitung, um den Arbeitsalltag zu meistern sowie Qualifizierung auch nach einer Vermittlung in Beschäftigung sind dabei aus Sicht der Wirtschaft wichtig und tragen zur Linderung des Fachkräftemangels bei. Gleichzeitig sind Leistungsempfänger gefordert, sich aktiv um Beschäftigungsmöglichkeiten und -fähigkeiten zu kümmern.

Zur Fachkräftesicherung in den Betrieben sollten auch die Potenziale älterer Beschäftigter aktiviert werden. Hierfür braucht es Anreize zur Weiterarbeit und die Möglichkeit flexibler Beschäftigung im Alter, um ältere Mitarbeitende und deren Wissen im Betrieb halten zu können. Zunehmende Beschäftigung Älterer entlastet zudem die gesetzliche Rentenversicherung die demografiefest ausgestaltet werden sollte, um die Unternehmen nicht mit steigenden Arbeitskosten zu belasten.

Um Menschen mit Behinderung und ihre Potenziale besser in den Arbeitsmarkt einzubinden, sollten rechtliche Unsicherheiten in den Betrieben hinsichtlich deren Beschäftigung reduziert und weitere Regulierungen vermieden werden. Ein breites Informationsangebot gerade für KMU kann helfen, hier kann auch die IHK-Organisation unterstützen.

Beschäftigung von Frauen erhöhen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken (DE+EU)

Die Förderung der Erwerbstätigkeit von Eltern und Angehörigen mit Betreuungsaufgaben ist mit Blick auf die Fachkräftesicherung in den Unternehmen essenziell. Insbesondere bei Frauen liegen hier große Potenziale, da sie häufig in Teilzeit tätig sind. Umfängliche und möglichst kontinuierliche Erwerbsarbeit fördert zudem die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Denn sie unterstützt u.a. eine stärkere Präsenz von Frauen in Führungspositionen ebenso wie die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern.

Um die Erwerbstätigkeit zu steigern, müssen vor allem die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern und Betriebe stimmen. Es gilt die Infrastruktur sowohl der Kinderbetreuung mit Blick auf Kitas und Grundschulen wie auch die Angebote für die Pflege von Angehörigen den Bedarfen von Eltern und Unternehmen anzupassen.

Zusätzliche Rechtsansprüche auf Freistellung für Beschäftigte oder vergleichbare europäische oder nationale gesetzliche Vorgaben, setzen dagegen meist nicht an den Notwendigkeiten an. Sie können vielmehr zu neuen bürokratischen und finanziellen Belastungen für die Betriebe führen. Gleiches gilt für

etwaige Quotenregelungen. Es besteht die Gefahr, dass sie Unternehmen mit zusätzlichem bürokratischem Aufwand belasten und passende betriebliche Lösungen verhindern können.

Arbeits- und Fachkräftezuwanderung erleichtern und fördern (DE+EU)

Zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in deutschen Unternehmen kann die gesteuerte Zuwanderung aus dem Ausland einen Beitrag leisten. Ein gemeinsames und koordiniertes Vorgehen der EU-Mitgliedstaaten in der Einwanderungspolitik kann dazu beitragen, die EU zu einem attraktiven Standort für internationale Arbeitskräfte zu machen. Die Chancen der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU sollten zudem noch stärker genutzt werden. Dazu sollte die Berufsanerkennung vereinfacht und gegen unfaire Praktiken in der Arbeitsmobilität vorgegangen werden.

Auf nationaler Ebene ist es wichtig, dass die gesetzlichen Regelungen in der Praxis effizient und unbürokratisch umgesetzt werden und gleichzeitig permanent auf dem Prüfstand stehen – bei Fehlentwicklungen ist eine schnelle Anpassung nötig. Die Verwaltungsverfahren im gesamten Zuwanderungsprozess müssen schneller, transparenter und einfacher werden, wobei die Digitalisierung einen großen Beitrag leisten kann. Die am Zuwanderungsprozess beteiligten Institutionen wie z. B. Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen müssen mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sein. Betriebe brauchen dort Ansprechpersonen, die über das Verfahren Auskunft geben können (z. B. eine zentrale Ausländerbehörde pro Bundesland).

Mit der Schaffung einer Clearingstelle sollte zudem für Unternehmen und Fachkräfte eine feste Institution eingeführt werden, die bei praktischen Problemen im laufenden Zuwanderungsverfahren schnell Probleme löst. Im Ausland sollte zielgerichtet über den Arbeits-, Studien- und Ausbildungsort Deutschland sowie über Fachkräftezuwanderungswege informiert werden. Ergänzend sollten im In- und Ausland Unterstützungs- und Beratungsstrukturen verstärkt und der Spracherwerb bereits im Ausland gefördert werden, um gerade KMU bei der Fachkräftesicherung zu helfen. Solche Strukturen betreffen z. B. die Rekrutierung im Ausland und gehen bis hin zur Integration von ausländischen Fachkräften in Beruf und Alltag im Inland.

Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung bringen (DE+EU)

Die Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in Unternehmen wird zunehmend schwieriger. Es ist daher für die Betriebe wichtig, bei der Stellenbesetzung grundsätzlich auch Geflüchteten unbürokratisch berücksichtigen zu können. Der Gesetzgeber hat hier bereits einige Erleichterungen beschlossen (z. B. Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis, Entfristung der Beschäftigungsduldung, Chancen-Aufenthaltsrecht). Dennoch ist aus betrieblicher Sicht die uneinheitliche Verwaltungspraxis immer noch ein Hemmnis für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Dank der Erfahrungen der IHKs vor Ort und eigenen Projekten hat die Deutsche Industrie- und Handelskammer Vorschläge, wie die Rahmenbedingungen ausbildungs- und beschäftigungsfreundlicher gestaltet werden können:

- Verbesserung der Erreichbarkeit der Ausländerbehörden, Einrichtung eines "Key

Account Managements" / Clearingstelle für Betriebe (analog zur Fachkräftezuwanderung)

- Beschäftigungshindernisse abbauen: Insbesondere. Wohnsitzauflagen und Beschäftigungsverbote
- Verbesserte Rahmenbedingungen: unbürokratischer Zugang zu Sprachförderungsangeboten, ausreichendem Wohnraum und Kinderbetreuung
- Sichere Bleibperspektive für Geflüchtete in Ausbildung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
- Unterstützung dabei, die Qualifikation aus dem Herkunftsland in Deutschland anerkennen zu lassen und sich weiter zu qualifizieren
- Langfristige und einheitliche EU-Regulierungen hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs Geflüchteter

Bürokratieabbau im Arbeits- und Sozialrecht vorantreiben (DE+EU)

Unternehmen, insbesondere kleine und mittelständische Betriebe sind durch arbeits- und sozialrechtliche Regelungen stark mit Bürokratie belastet und in ihrer Flexibilität eingeschränkt (vgl. Kapitel „Bürokratieabbau und besseres Recht“). Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten, sollten daher reduziert werden. So wäre es bspw. mit Blick auf das Mindestlohngesetz sinnvoll, die mit hohem bürokratischem Aufwand verbundene Auftraggeberhaftung einzuschränken. Unternehmen brauchen zudem die Möglichkeit, im Rahmen einer wöchentlichen Höchstgrenze, die Arbeitszeit flexibler auf die Wochentage zu verteilen und Ruhezeiten variabler zu gestalten. Zusätzliche Belastungen der Wirtschaft bspw. durch eine

elektronische Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit oder weitere Pflichten lehnen die Betriebe in ihrer Mehrheit ab. Im Sozialrecht wäre es sinnvoll, den für Unternehmen bestehenden hohen Melde-, Auskunfts- und Bescheinigungsaufwand zu reduzieren, das Umlageverfahren U1 und U2 zu vereinfachen und Abgabepflichten wie die Künstlersozialabgabe unternehmerfreundlich zu gestalten. EU-Regulierungen und unterschiedliche nationale arbeits- und sozialrechtliche (Melde- und Nachweis- und Arbeitsschutz-) Pflichten z. B. bei der Arbeitnehmerentsendung und der A1-Bescheinigung für Entsendungen und Geschäftsreisen und beim mobilen Arbeiten im Ausland bedeuten Rechtsunsicherheit, Bürokratielasten und zusätzliche Kosten für Unternehmen. Es bedarf daher EU-weit einheitlicher Regelungen zur Erbringung von Dienstleistungen und einheitlicher Verfahren bei der Entsendung von Mitarbeitern bzw. Remote Work, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, die grenzüberschreitend agieren, sicherzustellen.

Digitalisierungsschub und KI als Chance nutzen (DE+EU)

Eine Antwort auf Fachkräfteengpässe liegt in der Steigerung der Produktivität, damit auch bei geringerem Arbeitseinsatz eine hohe Wertschöpfung möglich ist. Digitalisierung, Automatisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) bieten große Produktivitätspotenziale in den Betrieben. Sie sollten daher als Chance und innovative Wege zur Fachkräftesicherung verstanden werden.

Die Digitalisierung hat das Arbeiten bereits verändert, nicht zuletzt durch den Anstieg von mobilem und flexiblem Arbeiten. Mit entsprechenden Angeboten hinsichtlich solcher Beschäftigungsformen können sich

Betriebe, dort wo es möglich ist, als attraktive Arbeitgeber für gesuchte Fachkräfte aufstellen. Auch hierzu ist ein verlässlicher Rechtsrahmen nötig, der es ermöglichen muss, dass Betriebe und Beschäftigte passende Lösungen finden können, die betrieblichen Belangen, Kundenwünschen sowie den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen. Neue Rechtsansprüche (wie z. B. Anspruch auf Homeoffice) sollten hingegen vermieden werden, da sie der betrieblichen Vielfalt nicht gerecht werden und die Betriebe mit Kosten, Bürokratie und Flexibilitätsverlusten belasten.

Betriebliche Gesundheitsförderung besser unterstützen (DE+EU)

Der demographische Wandel führt in Unternehmen zu einer Verschiebung der Altersstrukturen in den Belegschaften. Eine veränderte Arbeits- und Lebenswelt (digitale Arbeitsweisen, Risiken des Klimawandels etc.) wirkt sich auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden aus. Eine verlängerte Lebensarbeitszeit führt bei (zukünftigen) Mitarbeitenden zu höheren Anforderungen an das Arbeitsumfeld. Ein strategisch

verankertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bietet hierfür einen Ansatz. Eine auf die Mitarbeitenden zugeschnittene Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kann die Krankheitstage reduzieren und die Verweildauer von Fachkräften im Unternehmen erhöhen. Hier benötigen insbesondere KMU praktische Unterstützung, leicht verständliche Informationen und Handlungsanleitungen, Möglichkeiten zur Vernetzung, um Erfahrungen untereinander auszutauschen, sowie Transparenz und Klarheit über die richtige Ansprechpersonen. Dies gilt z. B. bei der Kooperation mit Krankenkassen oder externen Anbietern, Möglichkeiten der finanziellen Förderung oder Qualifizierungen. Die regionalen Akteure, wie bspw. die BGF-Koordinierungsstellen der Krankenkassen oder andere Verbände sind teilweise noch zu wenig bekannt. Hier könnten die IHKs ihr Angebot weiter ausbauen und die regionale Vernetzung intensivieren. Weitere nationale und europäischen Regulierungen im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz wären aus Sicht der Wirtschaft wenig sinnvoll, da sie eine Mehrbelastung für Unternehmen, allen voran KMU, bedeuten würden.