



Bild: stock.adobe.com - nirat.pix



FACHKRÄFTE UND BILDUNG

Fakten | Argumente | Positionen

Status quo/aktuelle Situation für Unternehmen

Ob im Einzelhandel, am Flughafen, auf dem Bau, in Kitas und der Gastronomie, in der Produktion oder im IT-Bereich: Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig, bis hinein in das eigene Arbeitsumfeld. Dass der Fachkräftemangel eines der größten Geschäftsrisiken für die Unternehmen in fast allen Branchen, Regionen und Betriebsgrößen darstellt, belegen seit Jahren auch die Konjunkturbefragungen und das Fachkräftemonitoring der IHK Dresden. Die Prognosen sind ebenfalls ernüchternd. Allein die zunehmenden Altersabgänge aus den Belegschaften werden die Suche nach Arbeits- und Fachkräften noch anspruchsvoller machen. Hinzu kommen vielfältige Anpassungsbedarfe bei den Stammbeschaften aufgrund gravierender Transformationsprozesse bei Energie, Mobilität, Digitalisierung, Industrie 4.0 u. a. Um weiter als Motor für Wertschöpfung, Innovation, Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand fungieren zu können, ist es essentiell, dass es der Wirtschaft gelingt, Arbeits- und Fachkräfte zur richtigen Zeit, in der richtigen Anzahl und mit den richtigen Fähigkeiten zu finden. In der Regel gibt es dazu kein Erkenntnisproblem, sondern diverse Umsetzungsprobleme, die wiederum Handlungsbedarf in Politik, Verwaltung und bei den Unternehmen selbst nach sich ziehen.

Probleme, Herausforderungen und zukünftige Trends

Von Jahr zu Jahr streben immer weniger Schulabgänger eine duale Ausbildung an und ziehen stattdessen ein akademisches Studium vor – dies steht im Widerspruch zu den Bedarfen der sächsischen Unternehmen, die weniger Akademiker als vielmehr gut qualifizierte Fachkräfte benötigen. Es braucht hier einen grundlegenden gesellschaftlichen Paradigmenwechsel, der das Images beruflicher Ausbildung und der daraus resultierenden Jobs, auf ein gänzlich anderes Level hebt wie es heute der Fall ist.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, ist auch die Weiterqualifizierung der vorhandenen Arbeitskräfte ein wichtiger Faktor. Mit der gleichen Anzahl von Personen muss in Zukunft mehr geschafft werden. Neben der beruflichen Qualifizierung müssen in die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften außerdem die Instrumente der Berufsankennung einbezogen werden.

Trotz allem Fortschritts bei Automatisierung und Digitalisierung sowie intensivierter Bemühungen, inländische Kapazitäten zu aktivieren, wird es Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland, insbesondere auch aus Nicht-EU-Staaten, bedürfen. Angesichts der weltweiten und wachsenden Konkurrenz sind zum Erreichen dieses Ziels außerordentliche Anstrengungen notwendig. Maßnahmen müssen flächendeckend im ganzen Land greifen und über bisherige Bemühungen sichtbar hinausgehen. Die Zeit drängt, wollen wir in Sachsen zukünftig nicht den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und kulturellen Anschluss verpassen.



Industrie- und Handelskammer
Dresden

1. Berufsorientierung und duale Ausbildung

Das System der dualen Berufsausbildung muss gestärkt werden. Das beginnt beim Thema Berufsorientierung: um junge Menschen effizient und an den Bedarfen der Unternehmen orientiert auszubilden, müssen diese zunächst von Chancen und Möglichkeiten der verschiedenen Ausbildungsberufe und beruflichen Karrierewege erfahren. Ein Weg hierbei stellt die Berufsorientierung (mit Beteiligung der Wirtschaft) insbesondere auch an Fachoberschulen, beruflichen Gymnasien und allgemeinbildenden Gymnasien dar. Hier ist auf eine konsequente Umsetzung nach der Schulgesetzreform hinzuwirken. In diesem Zusammenhang ist es wenig hilfreich, die duale Ausbildung immer wieder als geeignete Option für Personen ohne bzw. mit schlechtem Schulabschluss zu bewerben (Ausbildungsgarantie) – das schreckt gute Schulabgänger und deren Eltern ab und verunsichert diese bei der Frage, ob die duale Ausbildung für Realschüler und Gymnasiasten mit guten Noten geeignet ist. Gleiches gilt für Unklarheiten bzgl. Berufsschulstandorten, der Unterbringungsmöglichkeiten von Auszubildenden sowie deren Mobilität.

Wir erwarten deshalb:

- Eine konsequente und durchdachte Optimierung der Berufsschulnetzplanung (inkl. Unterbringungsmöglichkeiten für Auszubildende am Berufsschulstandort, funktionierende Mobilitätskonzepte, Berücksichtigung des Standortprinzips des Ausbildungsbetriebes).
- Die Zuwendungen für Fahrt und Unterbringung für die Auszubildenden marktüblich zu gestalten.
- Adäquate Ausstattung der Berufsschulen und ausreichende Anzahl von Berufsschullehrern.
- Eine aufeinander abgestimmte Berufsorientierung zwischen Praxisberatern, Berufsberatern der Agenturen, BO-Lehrern und Berufseinstiegsbegleitern in allen Schularten.
- Leistungsbezogene Zugangsvoraussetzungen für berufliche Gymnasien und Fachoberschulen im öffentlichen wie privaten Bereich.
- Abgestimmte Konzepte und Strategien zwischen Staatsregierung und den Partnern der Berufsbildung, um den Ruf der dualen Ausbildung zu verbessern.

2. Weiterbildung und Anerkennung

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, ist auch die Weiterqualifizierung der vorhandenen Arbeitskräfte ein wichtiger Faktor. Es bedarf eines niederschweligen Zugangs (bspw. über eine Plattform) sowie einer medialen Kampagne, um die Notwendigkeit kontinuierlicher beruflicher Fort- und Weiterbildung in das gesellschaftliche Bewusstsein zu rücken. Gleichzeitig müssen diese Qualifizierungsangebote auf die Bedarfe aus der Wirtschaft passen und möglichst einfach umsetzbar sein.

All jene, die Ihre Fähig- und Fertigkeiten nicht in einer klassischen Ausbildung, sondern über viele Jahre in praktischer Arbeit im jeweiligen Job, gesammelt haben, müssen die Möglichkeit erhalten, sich ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen. Das ist auch für Arbeitgeber eine Chance, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel und bedarfsgerecht mit neuen Aufgaben betrauen zu können.

Wir fordern:

- die Stärkung und Förderung von betrieblicher und individuell-berufsbezogener Weiterbildung, um insbesondere KMU bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter zu unterstützen;
- Meisterbonus auch für Fach- und Betriebswirte;
- die Anerkennung der Berufsfeststellung via einer Validierung (Stichwort ValiKom Transfer) als Teil der dritten Säule der Berufsbildung im Berufsbildungsgesetz versankern;
- die vollwertige Anerkennung (auch monetäre Einordnung) der höheren beruflichen Qualifikationen nach dem DQR.

3. Fachkräftesicherung und -gewinnung | Zuwanderung

Grundsätzlich gilt, dass Anwerbung, Integration in das Unternehmen und das Halten von Fachkräften Aufgabe der Unternehmen sind, die durch gezielte politische

Maßnahmen, etwa ein modernes Standortmarketing im Ausland, flankiert werden müssen. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs müssen marktwirtschaftliche Instrumente (Lohngestaltung, Gestaltungsmöglichkeiten in Unternehmen) generell Vorrang vor immer neuen rechtlichen und administrativen Vorgaben haben. Die Umsetzung staatlicher Initiativen (Fachkräfteeinwanderungsgesetz des Bundes oder Maßnahmenplan des Freistaates) ist ausgesprochen umfänglich, voraussetzungsreich und für Unternehmen wie Zuwanderungswillige ohne die Unterstützung fachkundiger Dritter kaum durchschau- und anwendbar.

Zu berücksichtigen sind insbesondere:

- die Unterstützung von Kommunen bei der Unterbringung und Integration von internationalen Fach- und Arbeitskräften vor Ort, um funktionierende ÖPNV Verbindungen und ausreichend, bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung stellen zu können;
- ausreichende englische Sprachkenntnisse der Mitarbeiter in den Ausländerbehörden und der betreuenden Personen in Unternehmen;
- effiziente Beratungsstrukturen im In- und Ausland für Unternehmen vor Ort als auch potentielle Einwanderer;
- Ausländerbehörden auf die Pläne der Fachkräftezuwanderung ausrichten, um die momentanen Wartezeiten erheblich zu verkürzen;
- Verbesserung der „Willkommenskultur“ und Zusammenarbeit aller involvierter Akteure;
- vorhandene Potentiale bei Asylbewerbern zielgerichtet heben und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen;
- Standards der beruflichen Qualifikation aufrechterhalten;
- veränderte Zulassungsverfahren für Lehrkräfte in Integrationskursen, um das Angebot an Sprachkursen erhöhen zu können (z. B. auch Lehrkräfte zulassen, die in anderen Bildungsmaßnahmen einschlägige Zielgruppenerfahrung gesammelt haben).

4. Leistungsförderndes Lohnsteuersystem

Das deutsche Steuersystem setzt falsche Anreize beim Thema Fachkräftesicherung indem es unter anderem Arbeit höher besteuert als Vermögen. Unser Lohnsteuersystem wirkt nicht leistungsfördernd. Zum Teil sind es ökonomische Gründe, die beim Arbeitnehmer dazu führen, anstelle einer Vollzeitbeschäftigung einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Auch im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte ist das deutsche System mit seinen hohen Lohnnebenkosten ein echter Wettbewerbsnachteil. Wir brauchen ein Steuer- und Abgabensystem in dem Arbeit immer höher vergütet wird als mögliche Sozialleistungen zu bekommen sind und indem eine Steigerung der Arbeitszeit wie auch Prämienzahlungen direkte positiv-finanzielle Auswirkungen beim Arbeitnehmer haben.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Hebung vorhandenen Fachkräftepotentials

Aktuelle gesetzliche und strukturelle Rahmenbedingungen, wie z. B. das Teilzeit- und Befristungsgesetz, die kalte Progression und das Ehegattensplitting im Steuerrecht, die zunehmende Flexibilisierung des Renteneintritts und Anforderungen an Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen dazu, dass das Potential von Arbeitskräften nicht vollständig ausgeschöpft wird und tragen zusätzlich zur schwierigen Fachkräftesituation bei.

Wir fordern

- ein Steuerrecht, das Leistung belohnt.
- den Ausbau an Kinderbetreuungsplätzen in quantitativer und qualitativer Hinsicht weiter voranzutreiben.
- im Hinblick auf eine älter werdende Gesellschaft ein Mehr an Tagespflegeplätzen, um auch Pflege und Arbeit vereinbar gestalten zu können.

Ansprechpartner:

Torsten Köhler, Geschäftsführer Bildung, Telefon +49 351 2802-526 | koehler.torsten@dresden.ihk.de

Lars Fiehler, Geschäftsführer Standortpolitik und Kommunikation | Telefon -220 | fiehler.lars@dresden.ihk.de

www.dresden.ihk.de

