



Alle Potenziale heben!

Positionen der IHK Halle-Dessau
zur Arbeits- und Fachkräftesicherung

Standortpolitik



Industrie- und Handelskammer
Halle-Dessau

www.ihk.de/halle

Alle Potenziale heben!

Positionen der IHK Halle-Dessau zur Arbeits- und Fachkräftesicherung

5

Arbeitsteilhabe verbessern
und Arbeitsvolumen ausweiten!

7

Konzentration
auf Wertschöpfung!

9

Erwerbslose
umfassend aktivieren!

12

Investitionsbedingungen
verbessern!

14

Bildungssystem stärker am Arbeitsmarkt
ausrichten und berufliche Bildung
stärken!

17

Lebensarbeitszeit verlängern
und Arbeitsteilhabe Älterer erhöhen!

19

Bedingungen für die Zuwanderung von
Arbeits- und Fachkräften verbessern!

Alle Potenziale heben!

Positionen der IHK Halle-Dessau zur Arbeits- und Fachkräftesicherung

Der Arbeits- und Fachkräftemangel stellt die Unternehmen im Süden Sachsen-Anhalts bereits heute vor erhebliche Herausforderungen. Ohne dringend benötigtes Personal sind Unternehmen häufig nicht mehr in der Lage, organisch zu wachsen oder schlicht die Produktionsprozesse im bisherigen Umfang aufrecht zu erhalten. Der Arbeits- und Fachkräftemangel stellt daher ein Risiko für die Entwicklung des Wirtschaftsstandorts, die Sicherung der Daseinsvorsorge und die Erarbeitung unseres Wohlstands dar.

Die demografische Entwicklung, die eine Hauptursache dieses Mangels darstellt, lässt zudem auch keine Entspannung, sondern im Gegenteil sogar eine Verschärfung dieser Lage erwarten. Somit erwächst immer mehr ein Verteilungsproblem! Dem demografischen Wandel können wir uns nicht entziehen, aber wir können die Verteilung der Arbeit beeinflussen. Die drängenden Fragen sind:

- Warum fehlen in der privaten Wirtschaft Arbeitskräfte?
- Fördert die Entwicklung unseres Staatswesens das Gemeinwohl?
- Besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Verwaltungs- und Wertschöpfungsarbeit?
- Konzentriert (i. S. von „beschränkt“) der Staat sich auf seine Kernaufgaben?

In Sachsen-Anhalt rückt für zwei Menschen, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, rein rechnerisch schon heute nur ein junger Mensch in den Arbeitsmarkt nach. Die Altersstruktur im Land führt dazu, dass in den nächsten Jahren viele Menschen in Rente gehen, deren Stellen absehbar nicht nachbesetzt werden können. Das gefährdet die Wertschöpfungsbasis und damit die Wachstumsperspektive der Region und beeinflusst zugleich Daseinsvorsorge und Dienstleistungsdichte negativ, wodurch die Attraktivität des Standorts Schaden nehmen kann.

Diese „Schieflage“ der demografischen Entwicklung hat ein solches Ausmaß angenommen, dass ihr allein mit einzelnen Instrumenten und Ansätzen nicht mehr beizukommen ist.

Notwendig ist daher ein breiter, in ein Gesamtkonzept eingebundener Maßnahmenmix, der das gesamte Arbeitskräftepotenzial erschließt. Das Ziel muss darin bestehen, grundsätzlich jede arbeitsfähige Erwerbsperson für einen aktiven Einsatz auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen. Und da sich zur Arbeitsfähigkeit zwingend auch die Arbeitswilligkeit hinzugesellen muss, gilt hier das Motto: „Arbeit muss sich lohnen!“ – für alle Beteiligten.

Es ist aber sehr wahrscheinlich, dass wir selbst unter Ausnutzung der gesamten Aktivierungspotenziale einen Punkt am Arbeitsmarkt erreichen würden oder gar bereits erreicht haben, an dem der Rückgang des Erwerbspotenzials irreversibel ist und sich somit der Anstieg des Mangels zwar verlangsamen, jedoch nicht mehr umkehren lassen kann.

Gerade auch für diesen Fall müssen Maßnahmen ergriffen werden, die eine Anpassung an die demografischen Verhältnisse ermöglichen. Alles in allem müssen beide Pfade beschritten werden, die Anpassung an den Arbeits- und Fachkräftemangel sowie die Verlangsamung der Zuspitzung des Mangels. Dieser Maßnahmenmix sollte wie folgt ausgestaltet sein:



1.

ARBEITSTEILHABE VERBESSERN UND ARBEITSVOLUMEN AUSWEITEN!

Nicht nur sinkt in Sachsen-Anhalt die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt, sondern die Arbeitszeit pro Kopf sinkt sogar überproportional. Das verschärft die Verknappung des Arbeitsangebots. Es müssen Anreize und Rahmenbedingungen verbessert werden, damit die Arbeitsmarktteilhabe gesteigert werden kann. Vollzeitarbeit muss der Regelfall, Teilzeitarbeit darf nur die Ausnahme sein.

Handlungsempfehlungen:

Rahmenbedingungen auf Vollzeit ausrichten!

Überlegungen, eine Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem oder teilweisem Lohnausgleich über gesetzliche Vorschriften durchzusetzen, sind zu unterlassen. Das bereits existierende „Recht auf Teilzeit“ ist insoweit völlig ausreichend.

Betreuungsangebote erhalten!

Die Ausstattung an Betreuungsangeboten ist aufrecht zu erhalten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Unsere Region hat hier, insbesondere gegenüber den westdeutschen Bundesländern, derzeit noch einen gewissen Standortvorteil, den es zu wahren gilt.

Mehr Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen!

Die europäischen Arbeitszeitvorgaben ermöglichen durchaus die Festlegung einer Wochenhöchstleistungszeit bei flexiblerer Handhabung der Tagesarbeitszeiten. Der europäische Rechtsrahmen sollte diesbezüglich auch in Deutschland voll ausgeschöpft werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sicherstellen!

Um sicherzustellen, dass auch Menschen, die Angehörige pflegen, weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, sind hinreichend viele Plätze in der Tagespflege wie auch in der stationären Pflege vorzuhalten. Auch sollten freiwillige Möglichkeiten dafür geschaffen werden, anfallende Kosten bei den pflegenden Mitarbeitern durch den Arbeitgeber über einen steuerfreien Pflegezuschuss auffangen zu können.

Arbeitsanreize auch bei Kranken- und Pflegeversicherung wahren!

Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehe- und Lebenspartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sollte abgeschafft bzw. auf einen bestimmten Zeitraum (z. B. Kindererziehungszeiten, Übergangszeiten) begrenzt werden, um die Anreize zur Arbeitsaufnahme und -erweiterung zu stärken.

Steuerliche Fehlanreize (durch geeignete Indexierung) abschaffen!

Die kalte Progression verschlechtert die Anreize, Erwerbstätigkeit auszuweiten. Lohn- und Einkommensteuer sollten daher automatisch an die Inflation angepasst werden.



2. KONZENTRATION AUF WERTSCHÖPFUNG!

Der einzige Sektor, in dem die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt aktuell zunimmt, ist der öffentliche. Das geht zu Lasten der Beschäftigung in der Privatwirtschaft und auch der Entwicklung der Selbstständigenquote. Dies ist sehr misslich, weil nur im privaten Sektor originäre Wertschöpfung erzielt wird, die letztlich unseren Wohlstand sichert. Bei knapper werdenden Arbeits- und Fachkräften müssen diese prioritär in der wertschöpfenden Privatwirtschaft zum Einsatz kommen.

Der Personalbedarf im öffentlichen Dienst ist in administrativen Bereichen auch einer ständig aufwachsenden Bürokratie geschuldet. Notwendig ist daher ein konsequenter Bürokratieabbau, der mit einer umfassenden Aufgabenkritik beginnen muss. Zudem bieten sich insbesondere bei den Tätigkeiten in der Verwaltung erhebliche Digitalisierungspotenziale, die bisher kaum erschlossen sind. Ein Bürokratieabbau würde zudem auch die Personalnot in den Betrieben lindern, denn auch in den Unternehmen binden die zahlreichen Dokumentations- und Berichtspflichten knappe Ressourcen.

Handlungsempfehlungen:

Kurzfristig Personalaufwuchs im öffentlichen Dienst stoppen...

Angesichts des erheblichen Personalaufwuchses im öffentlichen Dienst muss es ein Moratorium für Neueinstellungen auf allen Verwaltungsebenen (Bund, Länder, Kommunen) geben. Damit einhergehen muss aber auch eine Umverteilung der Personalressourcen in der Verwaltung: Priorität haben müssen insbesondere die Ausstattung der Daseinsvorsorge und die Sicherstellung kurzer Durchlaufzeiten bei Antragsverfahren.

... und mittelfristig Personal reduzieren!

Mittel- und langfristig muss auch die öffentliche Hand ihrer Verantwortung für den Wirtschaftsstandort gerecht werden und den Abzug von Erwerbstätigen aus der Privatwirtschaft stoppen.

Verringerung der Staatsquote und Bürokratieabbau sind unerlässlich!

Der Personalbedarf der öffentlichen Hand lässt sich nur durch konsequente Aufgabenkritik verringern:

- Konsequenter Bürokratiecheck bei neuen Vorschriften.
- Unabhängige Begleitung und Evaluierung neuer und bestehender Vorschriften durch einen Normenkontrollrat im Land.
- Zielgerichtete Bürokratieabbaustrategie auf Landes- und Bundesebene, die konkrete quantitative Abbauziele hinsichtlich der bürokratischen Belastungen innerhalb einer Legislaturperiode festlegt.
- „One-in, one-out“ hilft nicht, sondern zementiert den Status-Quo. Ziel muss eine spürbare und nachhaltige Reduzierung der Erfüllungslasten sein.

Verwaltungsdigitalisierung endlich ambitioniert angehen!

Viele Tätigkeitsprofile im administrativen Bereich sind geradezu prädestiniert dafür, durch Digitalisierung und Automatisierung manuelle Tätigkeiten zu ersetzen. Dafür müssen aber analoge Prozesse nicht lediglich digital kopiert, sondern konsequent neu gedacht und Ende-zu-Ende digital gestaltet werden. Umständliche oder unnötige Prozesse werden nicht dadurch besser, dass man sie digitalisiert.



3.

ERWERBSLOSE UMFASSEND AKTIVIEREN!

Noch immer sind zu viele Menschen im Land zwar erwerbsfähig, gehen aber keiner Beschäftigung nach. Dabei könnten diese Personen den Arbeits- und Fachkräftemangel durchaus lindern. Auch ungelernten oder fachfremden Personen bieten sich vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wirtschaft – offene Stellen für Hilfstätigkeiten bleiben regelmäßig unbesetzt. Gleichzeitig stellt die dauerhafte Alimentierung prinzipiell erwerbsfähiger Menschen eine unnötige Belastungsprobe für unser solidarisches Sozialsystem dar.

Es ist daher dringend und zwingend notwendig, Arbeitsanreize zu verbessern und die Sozialsysteme wieder auf ihren ursprünglichen Zweck – die Unterstützung derer, die Hilfe benötigen – auszurichten. Nur so wird sichergestellt, dass die vorhandenen Ressourcen effizient genutzt und die wirtschaftliche Stabilität und der soziale Zusammenhalt gestärkt werden.

Ein Niedriglohnsektor ist notwendig, um die tatsächliche Arbeits- teilung innerhalb der Unternehmen auch weiterhin zu ermöglichen. Zugleich bietet er auch gering qualifizierten Menschen eine Beschäftigungsperspektive. Ein immer höherer gesetzlicher Mindest- lohn wirkt gerade hier wie eine faktische Beschäftigungssperre, das ist nicht „nur“ unwirtschaftlich, sondern eben auch unsolidarisch und unsozial.

Ebenfalls ist Augenmerk auf die verstärkte Qualifizierung von bereits Zugewanderten und deren Integration in den Arbeitsmarkt zu legen, um diese Potenziale zu aktivieren.

Regelsätze verantwortungsvoll gestalten und Neujustierung der Regelsatzanpassung vornehmen!

Die Regelsatzentwicklung sollte sich an der allgemeinen Lohnentwicklung in den unteren Lohngruppen orientieren, um eine Entkopplung von den Gegebenheiten am Arbeitsmarkt zu verhindern.

Sanktionsmöglichkeiten stärken...

Bei der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit sollten härtere Sanktionen wie etwa rasche und empfindliche Leistungskürzungen möglich sein. Der Kooperationsvertrag zwischen Jobcenter und Bürgergeldempfänger sollte präziser formuliert und verschärft werden, um verbindlichere Ziele und Konsequenzen zu definieren.

... bis hin zur Pflicht zu gemeinnütziger Tätigkeit bei Verweigerungshaltung!

Wenn (mehrfach) eine zumutbare Tätigkeit abgelehnt wird oder die Arbeitslosigkeit bereits länger besteht, sollten Leistungsempfänger zu gemeinnützigen, den ersten Arbeitsmarkt nicht gefährdenden Tätigkeiten verpflichtet werden können (unter Beachtung des „Orientierungskatalogs für öffentlich geförderte Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt“, z. B. Pflege- und Gartenarbeiten in öffentlichen Grünanlagen oder Aufgaben in der Jugend-, Kranken- und Altenhilfe).

Hinzuverdienstregelungen anreizgerecht überarbeiten!

Wer arbeitet, soll etwas davon haben. Und zwar finanziell spürbar mehr, als wenn er nicht arbeitet. Deshalb sind die Transferentzugsraten bei Sozialleistungen so zu justieren, dass sich die Aufnahme und Ausweitung der Arbeit immer lohnt. Zudem sind die Sicherungssysteme zu vereinheitlichen und zu vereinfachen, damit die Wechselwirkungen des Transferentzugs verringert werden.



Vermittlungsvorrang wieder einführen!

Die rasche Integration in den Arbeitsmarkt sollte wieder Vorrang vor sonstigen Maßnahmen genießen. Eine schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglicht es den Betroffenen, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in der Praxis anzuwenden und weiterzuentwickeln. Des Weiteren sinkt die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit, die oft mit negativen Folgen wie sozialer Isolation, psychischen Belastungen und einem Verlust an beruflichen Kompetenzen einhergeht.

Mindestlohn unabhängig festlegen und Ausnahmen zulassen!

Der Mindestlohn ist ausschließlich durch die dafür eingerichtete Mindestlohnkommission festzulegen, politische Einflussnahme ist unbedingt zu unterlassen. Außerdem sind für Arbeitskräfte ohne oder nur mit geringer formaler Qualifikation oder einschränkenden persönlichen Umständen Ausnahmen vom Mindestlohn zuzulassen.

4.

INVESTITIONSBEDINGUNGEN VERBESSERN!

Wenn es dauerhaft gelingen soll, den Pro-Kopf-Wohlstand trotz fortschreitender Alterung der Gesellschaft und trotz des Bevölkerungsrückgangs zu halten, ist die Erhöhung der Produktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen. Nötig sind dafür „arbeitsparende“ Investitionen, die durch Digitalisierung, Automatisierung und Technisierung die Kapitalintensität der regionalen Wertschöpfung erhöhen. Dafür sind neben Prozessverbesserungen vor allem Investitionen und (Produkt-)Innovationen nötig.

Auch wenn diese in unserer Marktwirtschaft in erster Linie von den Unternehmen selbst hervorgebracht und gesteuert werden, kann der Staat durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen und zum Teil auch im Rahmen einer umsichtigen Förderpolitik eigene wichtige Akzente setzen.

Handlungsempfehlungen:

Planungs- und Genehmigungsverfahren verkürzen!

Lange Planungs- und Genehmigungsverfahren stellen oft erhebliche Hürden für Investitionen dar. Lange und komplizierte Verfahren führen dazu, dass Unternehmen wichtige Projekte verzögern oder aufgeben, was die wirtschaftliche Dynamik beeinträchtigt. Eine Beschleunigung dieser Prozesse würde nicht nur die Investitionsbedingungen verbessern, sondern es auch ermöglichen, rascher auf Marktveränderungen und technologische Innovationen zu reagieren.

Investitionsprogramme an den veränderten Arbeitsmarkt anpassen!

Arbeitsplatzkriterien bei der Fördermittelvergabe sind umgehend abzuschaffen. Bei Projektauswahlkriterien oder Förderbonusssystemen sind Rationalisierungserfolge stärker zu würdigen und zu berücksichtigen. Dies würde den angespannten Arbeitsmarkt entlasten.

Strukturwandelmittel prioritär auf Steigerung der Produktivität ausrichten!

Die Gelder, die der Region aus den Strukturförderungs- sowie den Strukturwandelmitteln zur Verfügung stehen, müssen prioritär für Innovation, Bildung und Unternehmensentwicklung bzw. in den Strukturwandelregionen eingesetzt werden, um die notwendigen Produktivitätssteigerungen zu untersetzen und zugleich den Transformationsprozess vor Ort zielgerichtet zu unterstützen.

Steuerliche Belastungen von Unternehmensinvestitionen verringern

Der gegenwärtige Steuerdruck auf Investitionsvorhaben ist im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hoch, was Deutschland als Investitionsstandort weniger attraktiv macht. Mit einer geringeren Steuerlast hätten Unternehmen mehr freie Mittel, um diese in innovative Projekte und die Modernisierung ihrer Produktionstechnologien zu reinvestieren. Eine niedrigere Steuerbelastung könnte zudem wieder mehr ausländische Direktinvestitionen anziehen und den Standort weniger abhängig von rein endogenem Wachstum machen (welches derzeit nahezu komplett ausbleibt).



5.

BILDUNGSSYSTEM STÄRKER AM ARBEITSMARKT AUSRICHTEN UND BERUFLICHE BILDUNG STÄRKEN!

Eine der wesentlichen Aufgaben des Bildungssystems ist es, Menschen mit den Fähigkeiten auszustatten, auf die es im Leben ankommt – das gilt auch und insbesondere für das Erwerbsleben.

Beschäftigungs- und Karrierechancen hängen letztlich von der Arbeitsnachfrage der Unternehmen ab. Deren Nachfrage nach Berufsbildern und Qualifikationsniveaus ist wiederum so vielfältig wie die Produktionsprozesse sowie Waren und Dienstleistungen, die sie anbieten.

Die duale Ausbildung garantiert eine praxisnahe Ausbildung auf hohem Niveau und wird deswegen in den Unternehmen auch vorwiegend nachgefragt. Mehr als jede zweite offene Stelle wollen die Unternehmen mit Facharbeitern besetzen. Weitaus weniger werden beispielsweise Akademiker in den Betrieben benötigt. Das Bildungssystem muss diese Lebenswirklichkeit in der Wirtschaft widerspiegeln.

Handlungsempfehlungen:

Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung stärker anerkennen und höhere Berufsbildung bekannter machen!

Das Berufsbildungsgesetz führte im Jahr 2020 die Titel „Geprüfter Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ ein, um diese Gleichwertigkeit zu unterstreichen. Diese Titel müssen bekannter gemacht und stärker unterstützt werden.

MINT-Förderung frühzeitig beginnen!

Die MINT-Bildung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sollte bereits bei den Jüngsten ansetzen und sich dann über die Grundschule bis zum Realschulabschluss/Abitur fortsetzen. Angebote wie die der „Stiftung Kinder forschen“ bieten hier für Horte und Grundschulen vielfältige Ansätze. Die guten Ansätze bei der Förderung von leistungsstarken Jugendlichen bei Mathematikolympiaden und anderen Wettbewerben, wie zum Beispiel „Jugend forscht“, sollten ausgebaut und unterstützt werden. Entsprechende Zusatzangebote an Schulen sollten stärker gefördert und Personal bereitgestellt werden.

Berufsorientierung an Sekundar-, Förderschulen und Gymnasien gleichermaßen anbieten!

Unabhängig von der Schulform müssen Schüler die Entscheidung darüber treffen, wie sie die Zeit nach ihrem Schulabschluss gestalten wollen. Angebote der Berufsorientierung sollten daher an allen weiterführenden Schulen angeboten und durchgeführt werden. Sie sollten sich auch an den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft orientieren.

Rahmenbedingungen für Digitalisierung der Bildung schaffen!

Der digitale Wandel erfordert neue digitale Kompetenzen, was eine moderne Ausstattung und IT-Support an den Schulen voraussetzt. Finanzielle Mittel für die digitale Weiterentwicklung von Bildung müssen besser genutzt und eine Abstimmung zwischen kommunalen Vertretern und dem Land angestrebt werden. Lehrerfortbildungen zu digitalem Lernen und Lehren sollten verpflichtend angeboten werden.



Lehreraus- und -fortbildung verpflichtend mit mehr Praxisbezug!

Nur mit gut und praxisnah ausgebildeten Lehrkräften kann taugliches Wissen zur Berufswahl an Schüler weitergegeben und damit eine stabile Fachkräftesicherung erreicht werden. Dafür müssen in der Lehreraus- und -fortbildung wichtige Grundlagen gelegt werden. Hierzu gehören beispielsweise verpflichtende Lehrerpraktika in der Wirtschaft und die Verankerung des Themas „Berufsorientierung“ als Querschnittsthema in der Lehreraus- und -fortbildung.

Lernschwächere Jugendliche stärker unterstützen!

Die Instrumente zur Förderung benachteiligter Jugendlicher müssen bekannter gemacht und in allen Regionen genutzt werden. Dazu gehören Einstiegsqualifizierung, Einstiegsqualifizierung Plus und assistierte Ausbildung. Auch das produktive Lernen in der Allgemeinbildung sollte ausgeweitet werden. Zudem sollte auf Fachpraktikerregelungen und individualisierten Berufsschulunterricht für behinderte Menschen hingewiesen werden.

Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung verbessern!

Dies beinhaltet zum Beispiel, die Abschlusseinstufungen laut Deutschem Qualifikationsrahmen (DQR) konsequent umzusetzen und auch die Neuorientierung von Studienzweiflern zu unterstützen. Der Wechsel zwischen den Systemen darf dabei kein Tabubruch mehr sein. Gegenseitige Anrechnungsmöglichkeiten sollten weiterentwickelt und angewandt werden.

Hochschulen sollten umfassender über Arbeitsmarktperspektiven ihrer Studiengänge und Entwicklungspotenziale in Sachsen-Anhalt informieren!

Die Ergebnisse von Absolventenbefragungen an den Hochschulen und Universitäten in Sachsen-Anhalt sollten transparent gemacht werden, d. h. es sollte eine Pflicht zur Veröffentlichung geben. So können die künftigen Studenten die Arbeitsmarktverwertbarkeit ihres Studienganges in ihre Entscheidung mit einbeziehen. Dadurch können Fehlentwicklungen vermieden werden.

6.

LEBENSARBEITSZEIT VERLÄNGERN UND ARBEITSTEILHABE ÄLTERER ERHÖHEN!

Scheiden ältere Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben aus, verschärft das den Fachkräftemangel häufig gleich in doppelter Hinsicht: Einerseits fällt eine Arbeitskraft weg, die in der aktuellen Lage nicht vollständig ersetzt werden kann. Andererseits fehlt dann auch das angesammelte Wissen dieser Erfahrungsträger.

Auch altert unsere Gesellschaft nicht nur zusehends, sondern die Lebenserwartung nimmt perspektivisch zu, so dass mehr gesunde und produktive Jahre gewonnen werden. Ein längeres Arbeiten ist dabei nicht nur zur Linderung des Fachkräftemangels, sondern auch zur Stabilisierung der Finanzierung des Rentensystems notwendig.

Derzeit sind die Rahmenbedingungen in Deutschland aber dergestalt, dass im Gegenteil sogar vielfache Anreize zum früheren Austritt aus dem Erwerbsleben bestehen und zudem auch die Weiterarbeit neben dem Rentenbezug durch fiskalische Eingriffe unattraktiv wird. Eine derartige Anreizstruktur ist nicht nur grundsätzlich kontraproduktiv, sondern wirkt angesichts der aktuellen Lage geradezu absurd!

Handlungsempfehlungen:

„Rente mit 63“ abschaffen!

Diese Frühverrentungsmaßnahmen verschärfen den Fachkräftemangel und tragen zudem zur Schiefelage der Rentenfinanzierung bei. Das Renteneintrittsdatum sollte sich am Lebensalter ausrichten.

Renteneintrittsalter an die Entwicklung der Lebenserwartung koppeln!

Das Renteneintrittsalter sollte – wie in vielen europäischen Staaten schon üblich – nach einer festgelegten Formel automatisch an die (steigende) Lebenserwartung angepasst werden. Mit jedem zusätzlichen Jahr durchschnittlicher Lebenserwartung sollte das allgemeine Renteneintrittsalter um acht Monate zunehmen.

Arbeitsanreize im Rentenalter verbessern!

Die Besteuerung von neben der Rente erzieltm Erwerbseinkommen sollte – bis zu einer gewissen Grenze – steuerfrei bleiben. Auch sind für Hinterbliebene, die eine Arbeit aufnehmen, Abschläge bei der Rente wegen Todes abzuschaffen. Das erhöht die Attraktivität von Teilzeitmodellen im Rentenalter, die einen schrittweisen Ausstieg ermöglichen, ohne das Wissen und Erfahrung abrupt verloren gehen.

Anreize zum vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben verringern!

Der Rentenabschlag, der aktuell um 0,3 Prozent für jeden Monat vorgezogenen Rentenbezugs dauerhaft vorgenommen wird, sollte erhöht werden, um die Anreize zur Ausschöpfung des allgemeinen Renteneintrittsalters zu erhöhen.



7.

BEDINGUNGEN FÜR DIE ZUWANDERUNG VON ARBEITS- UND FACHKRÄFTEN VERBESSERN!

Deutschland ist auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen, aber insbesondere aufgrund der Sprachbarriere und der Abgabenlast leider nicht erste Wahl bei Hochqualifizierten. Zusätzlich steht sich Deutschland durch bürokratische Verfahren und mangelnde Koordination häufig auch selbst im Weg. Aber nicht nur Hochqualifizierte werden gesucht, sondern Engpassberufe gibt es in der gesamten Breite der Wirtschaft und der Daseinsvorsorge.

Mit den Fachkräfteeinwanderungsgesetzen geht Deutschland grundsätzlich den richtigen Weg, um den heimischen Arbeitsmarkt für Zuwanderer zu öffnen. Die neuen Gesetze haben sinnvollerweise die Möglichkeiten legaler Zuwanderung grundsätzlich ausgeweitet. Diese an sich zu begrüßenden neuen Grundlagen helfen jedoch wenig, wenn die vor- und nachgelagerten Verwaltungsverfahren nicht vereinfacht, sondern im Gegenteil sogar noch verkompliziert werden. Deshalb sind die Verfahren dringend zu verschlanken und spürbar zu beschleunigen. Zudem sind Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsstandorts Deutschland in der Wahrnehmung potenzieller Zuwanderer vorzunehmen.

Handlungsempfehlungen:

Willkommenskultur auch in den Behörden etablieren!

Ausländerbehörden und Visastellen in Botschaften müssen zu Service-Centern ausgebaut werden, die sich als zentrale Anlaufstellen für talentierte Fachkräfte verstehen. Ermessensspielräume sollten konsequent im Sinne der Fachkräfteeinwanderung genutzt und in den Behörden eine Willkommenskultur etabliert werden. Besonders die Visastellen in Botschaften sollten einheitliche Servicestandards einhalten – dies insbesondere, um die zu langen Terminvergaben und Bearbeitungszeiten gerade für erwerbsbezogene Aufenthaltstitel zu verkürzen.



Kommunikationshürden abbauen!

Englisch sollte in den für die Einwanderung relevanten Bereichen als zusätzliche Amts- und Arbeitssprache in Dienststellen mit Publikumsverkehr der öffentlichen Verwaltung – sowohl im direkten Kontakt als auch online – eingeführt werden. Dies trägt dazu bei, anfängliche Barrieren im Einwanderungsprozess abzubauen. Auch ist der Zugang zu deutschen Sprachkursen zu erleichtern.

Vereinheitlichung der Verfahren bei den Ausländerbehörden sicherstellen!

Ob und wie schnell Zuwanderer in die Unternehmen kommen, sollte nicht davon abhängig sein, in welcher Stadt oder welchem Landkreis der Betriebssitz ist. Alle Ausländerbehörden in Sachsen-Anhalt sollten ihre Verfahren harmonisieren bzw. vereinheitlichen sowie Erreichbarkeit und kurze Verfahrensdauern sicherstellen. Auch in den Gebietskörperschaften ist die Zusammenarbeit der beteiligten Partner zu verbessern – das Modell der Migrationsagentur sollte beispielgebend sein.

Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzsuche einfacher und unbürokratischer machen!

Die neue Chancenkarte folgt grundsätzlich einem richtigen Ansatz, ist aber immer noch zu kompliziert ausgestaltet. Alle Menschen, die die Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung, Ausbildung oder Qualifizierung erfüllen, jedoch noch keinen Arbeitsvertrag haben, sollten einreisen dürfen, um nach einer Stelle zu suchen.

Besondere Herausforderungen bei der Ausbildung beachten!

Der Erwerb der deutschen Sprache ist die entscheidende Voraussetzung für eine duale Ausbildung. Daher sollte vor Einreise zur dualen Ausbildung geprüft werden, ob der notwendige Spracherwerb auf Niveau B1 (besser B2) erfolgt und attestiert worden ist. Die Angebote zum begleitenden Erwerb der berufsspezifischen Sprache sind weiter auszubauen. Um den Ausbildungserfolg von Zugewanderten zu erhöhen, sollte man ihnen die Option bieten, für eine 6- bis 12-monatige Vorbereitung und den Besuch von Sprachkursen einzureisen (ähnlich einer Einstiegsqualifizierung). Das verbessert auch die Integration in die Betriebsprozesse sowie die Belegschaften.

Mehr Flexibilität bei der Beschäftigung ermöglichen!

Fachkräfte, die nach der „Erfahrungssäule“ der Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung einreisen, sollten analog zu denen in der „Fachkräftesäule“ in allen qualifizierten Berufen arbeiten dürfen, nicht nur in denen, die ihrer Berufserfahrung ähnlich sind.

Transparente und digitale Verfahren umsetzen!

Notwendig ist eine unbürokratische, transparente und digitale Umsetzung der neuen Regelungen durch gut ausgestattete Behörden auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Engpässe beispielsweise bei der Visavergabe durch die Auslandsvertretungen oder bei den Ausländerbehörden müssen beseitigt werden.

Auf Lohngefüge in den Branchen und Regionen achten!

In Bezug auf die „Erfahrungssäule“ sollten auch nicht tarifgebundene Unternehmen die Möglichkeit haben, die Gehaltsschwelle zu unterschreiten. Ein Mindestgehalt von ca. 40.000 Euro ist insbesondere in Branchen wie Hotellerie, Gastronomie, Handel und bestimmten Dienstleistungsbranchen zu hoch angesetzt und wirkt so prohibitiv.

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau
Franckestraße 5 | 06110 Halle (Saale)
Telefon: 0345 2126-0 | Fax: 0345 2126-105
E-Mail: info@halle.ihk.de
Internet: www.ihk.de/halle

Redaktion

Geschäftsfeld Standortpolitik

Gestaltung

Angela Schubert & Jo Schaller, Halle (Saale)

Abbildungen

shutterstock.com

Redaktionsschluss

4. Dezember 2024