



**Zum Fragenkatalog mit dem Themenschwerpunkt
„Arbeitsmarktpolitische Entwicklung“ der
Enquetekommission „Bewertung der Tragfähigkeit
der öffentlichen Haushalte in Nordrhein-Westfalen
unter den Bedingungen der Schuldenbremse und des
demografischen Wandels in der Dekade 2020 bis
2030“ im Landtag Nordrhein-Westfalen**

1. Wie beurteilen Sie die Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften in NRW bis 2020, sowie in der Dekade 2020 bis 2030?

In einer Umfrage unseres Verbandes zum Ausblick für das Jahr 2014 haben 54% der befragten Unternehmen angegeben, die Zahl der Arbeitsplätze in ihren Betrieben konstant halten zu wollen. 34% der Unternehmen wollen mehr Arbeitsplätze schaffen und nur 8% diese reduzieren. Eine Prognose für die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in NRW bis 2020 oder gar 2030 zu treffen ist äußerst schwierig, da sie von vielen Faktoren abhängt, die jetzt noch nicht eingeschätzt werden können. Folgt man den Prognosen der Bundesagentur für Arbeit so fehlen uns deutschlandweit bis zum Jahr 2025 rund 6,5 Millionen Arbeitskräfte.

2. Wie hoch ist im genannten Zeitraum der Bedarf an Fachkräften und kann er aus dem vorhandenen Erwerbspersonenpotential heraus gedeckt werden?

Der Bedarf an Fachkräften im genannten Zeitraum ist ebenfalls schwer abschätzbar. Allerdings bereitet der Fachkräftemangel 48% der Familienunternehmer in unserer Umfrage für den Jahresausblick 2014 „große Sorgen“. Der Bedarf an Fachkräften kann nicht zu einhundert Prozent aus dem vorhandenen Erwerbspersonenpotential gedeckt werden. Es können aber noch immer brach liegende Potentiale genutzt werden, um die Fachkräftelücke zu verringern.

3. Welche konkreten politischen Möglichkeiten bestehen zu einer Lösung der demographischen Herausforderungen auf den Arbeitsmärkten?

Konkrete Möglichkeiten sehen die Jungen Unternehmer in einer Verbesserung des Bildungssystems. Immerhin beklagen wir in Deutschland rund 50.000 Schulabgänger ohne Schulabschluss pro Jahr. Mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Berufe können wir das große Potential an gut qualifizierten Frauen besser ausschöpfen. Mit einem flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand können wir den Verbleib im Berufsleben für Ältere attraktiver gestalten.

Grundsätzlich sollte zudem der Abstand zwischen echtem Brutto- und Nettolohn nicht zu groß werden. Das heißt sowohl die Lohnnebenkosten, als auch die Einkommenssteuerlast sollte nicht zu hoch ansteigen. Ein erster richtiger Schritt wäre die Abschaffung der versteckten Steuererhöhungen durch die kalte Progression.

4. Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um (Langzeit-) Arbeitslose für den Arbeitsmarkt verfügbar zu machen?

Der Arbeitsmarkt muss für (Langzeit-) Arbeitslose durchlässig und flexibel sein. Brücken, die dieser Personengruppe den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern, dürfen nicht abgerissen werden. Die Jungen Unternehmer haben aus diesem Grund kein Verständnis dafür, dass ein Mindestlohn von 8,50€/Stunde auch für Langzeitarbeitslose gelten soll. Ähnlich kritisch sehen wir die Bestrebungen, dass flexible Beschäftigungsformen wie die Zeitarbeit noch stärker als bisher reguliert werden sollen. Wer glaubt denn wirklich, dass wir die Schwächsten der Gesellschaft mit dieser Politik in den Arbeitsmarkt integrieren, wenn uns das schon in der Vergangenheit bei guter konjunktureller Lage kaum gelungen ist? Neben einem flexiblen Arbeitsmarkt ist eine marktgerechte Qualifizierung der Langzeitarbeitslosen unerlässlich. Oftmals fängt es damit an, ihnen zunächst einen strukturierten Tagesablauf zu vermitteln.

5. Als Potentiale zur Aufrechterhaltung des Arbeitsvolumens werden häufig eine Steigerung der durchschnittlichen Erwerbstätigkeit von Frauen sowie eine verlängerte Lebensarbeitszeit angeführt. Welche Rolle können Maßnahmen wie z.B. Teilzeitausbildung spielen? Welche Maßnahmen müssen getroffen werden, um die Stille Reserve mobilisieren zu können?

Die Erwerbsquote von Frauen in Deutschland ist im europäischen Vergleich recht hoch. Überdurchschnittlich hoch ist aber auch die Teilzeitquote berufstätiger Frauen. In den meisten Fällen hängt dies mit der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen. Die Unternehmen haben in den letzten Jahren einiges getan, um auf diesem Feld flexibler zu sein und den Mitarbeitern entsprechende Maßnahmen anbieten zu können. Was Unternehmen aber kaum leisten können ist für eine adäquate Betreuungsinfrastruktur zu sorgen. Hier liegt sicherlich der größte Hebel, um es zu schaffen, mehr Frauen in eine Vollzeittätigkeit zu bringen.

6. Welche Rolle spielt der Zuzug von ausländischen Auszubildenden und Arbeitskräften bzw. Auszubildenden und Arbeitskräften aus anderen Bundesländern? Lassen sich die Lücken auf den verschiedenen Arbeitsmärkten mit stärkerer Migration schließen? Was muss in NRW dafür getan werden?

Die Rolle des Zuzugs von Arbeitskräften ist für die Fachkräftesicherung nicht zu unterschätzen. Allerdings lassen Studien erkennen, dass die inländische Zuwanderung, z.B. von Ost nach West, immer mehr nachlässt. Die ausländische Zuwanderung nach Deutschland hat dagegen im letzten Jahr erfreulicherweise zugenommen. Im Saldo sind es rund 400.000 Menschen gewesen. Die politischen Maßnahmen der Vergangenheit mit der Einführung der „Blue Card“, der Absenkung der Einkommensgrenzen für ausländische Fachkräfte und dem Recht auf Prüfung ausländischer Bildungsabschlüsse gingen in die richtige Richtung. Zudem profitieren wir derzeit von der schlechten Arbeitsmarktlage im Süden Europas. All das hilft uns, die Fachkräftelücke einigermaßen zu schließen. Es ist aber nicht auf Dauer gegeben, dass dies so bleibt. Es wird bspw. darum gehen Lösungen zu suchen, wie wir die vielen jungen ausländischen Menschen, die in unserem Land ihr Studium abschließen, dazu bewegen können hier zu bleiben und unserem Land nicht den Rücken zu kehren.

7. Welche Chancen bietet die demographische Entwicklung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen? Wie lassen sich deren Chancen erhöhen?

Wenn sich die Lebenszeit verlängert, sollte sich auch die Lebensarbeitszeit verlängern. Schon unter dem Gesichtspunkt der Generationengerechtigkeit war es richtig, die „Rente mit 67“ einzuführen und Frühverrentungsmöglichkeiten abzubauen. Die Erfolge dieser bisherigen Politik sind auch in den Statistiken klar erkennbar. Noch nie hatten wir einen so hohen Beschäftigungsgrad älterer Menschen wie heute. Das Potential, welches hier liegt, ist allerdings noch nicht ausgeschöpft. Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit könnten bis zum Jahr 2025 noch bis zu 1,2 Millionen ältere Menschen mehr in Beschäftigung gelangen. Völlig fehl geht dagegen die Politik der aktuellen Bundesregierung. Die geplante abschlagsfreie Rente mit 63 wird den Fachkräftemangel zusätzlich verschärfen. Bereits in diesem Jahr könnten bei Einführung der Regelung rund 50.000 Ältere früher als ursprünglich beabsichtigt in Rente gehen. Stattdessen sollte man lieber eine Flexibilisierung des Übergangs vom Berufsleben in den Ruhestand anstreben. Die in der Vergangenheit diskutierte „Kombi-Rente“ mit besseren Hinzuverdienstmöglichkeiten für jene, die eine Teilrente beziehen, wäre ein erster guter Schritt.

Das Potential behinderter Menschen für den Arbeitsmarkt ist ebenfalls vorhanden. Allerdings gibt es aktuell für die Unternehmen noch zu große Hemmnisse hier aktiver zu werden. Das größte Hemmnis zur Einstellung Schwerbehinderter ist sicherlich deren Sonderkündigungsschutz. Um die Einstellungsbereitschaft der Unternehmer zu erhöhen, wäre es sicherlich sinnvoll, die Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes bei der Kündigung Schwerbehinderter abzuschaffen.

8. Wie kann der Übergang von der Schule/Studium in den Beruf optimiert werden, um einen erfolgreichen Einstieg der Schulabsolventen in das Erwerbsleben zu gewährleisten?

Aus Sicht der jungen Unternehmer sind hierfür drei Punkte entscheidend:

1. Die Stärkung der Informationen zur Berufswahl an Schulen – innerhalb des Unterrichts aber auch durch Sonderveranstaltungen (z. B. Vorstellung von Studiengängen und Ausbildungsberufen durch Eltern und/oder Alumni)
2. Die Einführung eines Schulfachs Wirtschaft an allen Schularten
3. In der universitären Lehre sollte stärker beachtet werden, dass die überwiegende Anzahl der Studenten keine wissenschaftliche Karriere einschlägt.

9. Wird das heutige Bildungssystem der Komplexität absehbarer Herausforderungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt gerecht? Bedarf die berufliche Bildung und Weiterbildung einer stärkeren Gewichtung – auch gegenüber dem Hochschulstudium?

Zunächst einmal muss festgehalten werden, dass unser Bildungssystem im Großen und Ganzen gut funktioniert. Dies gilt sowohl für Schulen und Hochschulen als auch für das System der dualen Ausbildung. Insofern sollte vor jedem Reformschritt genau geprüft werden, ob er tatsächlich zu konkreten Verbesserungen führt. Denn auch wenn es natürlich viele Missstände und auch Entwicklungschancen gibt: Eines der großen Probleme der deutschen Bildungspolitik sind die ständigen Strukturveränderungen, die Kinder, Lehrer, Eltern und Verwaltung unnötig viel Kraft kosten. Dies zeigt sich gerade wieder bundesweit an der G8/G9-Debatte.

Das deutsche Ausbildungssystem hat sich in der Praxis bewährt und sollte unbedingt erhalten und gestärkt werden. Die zwischenzeitlich gegenläufige Debatte war vollkommen kontraproduktiv. So sagt beispielsweise die Prozentzahl an Hochschulabschlüssen schon an sich überhaupt nichts über die erworbenen Fähigkeiten aus. Da es zudem in vielen Ländern Hochschulabschlüsse in Bereichen gibt, die in Deutschland durch Ausbildungsberufe abgedeckt werden, entstand ein falscher künstlicher Handlungsdruck. Wir müssen nicht Berufsausbildungsabschlüsse durch Hochschulabschlüsse ersetzen, sondern die Qualität der Ausbildung stärken und ihre politische sowie gesellschaftliche Anerkennung verbessern.

10. Inwieweit wird der Qualifikationsgrad der Erwerbspersonen für die Entwicklung des Arbeitsmarktes ausschlaggebend sein?

Der Qualifikationsgrad der Erwerbspersonen ist von entscheidender Bedeutung für deren Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Je besser die Erwerbssuchenden qualifiziert sind, desto höher sind ihre Chancen Arbeit zu finden. Denn in Zukunft wird insbesondere die Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitnehmern zunehmen (ausdrücklich nach Hochschulabsolventen und Facharbeitern).

Inwiefern in Zukunft auch gering qualifizierte Arbeitskräfte eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, wird entscheidend von den politischen Rahmenbedingungen abhängen. Denn nur wenn die Arbeitskosten unter der Produktivität eines Beschäftigten liegen, kann ihn ein Unternehmen beschäftigen.