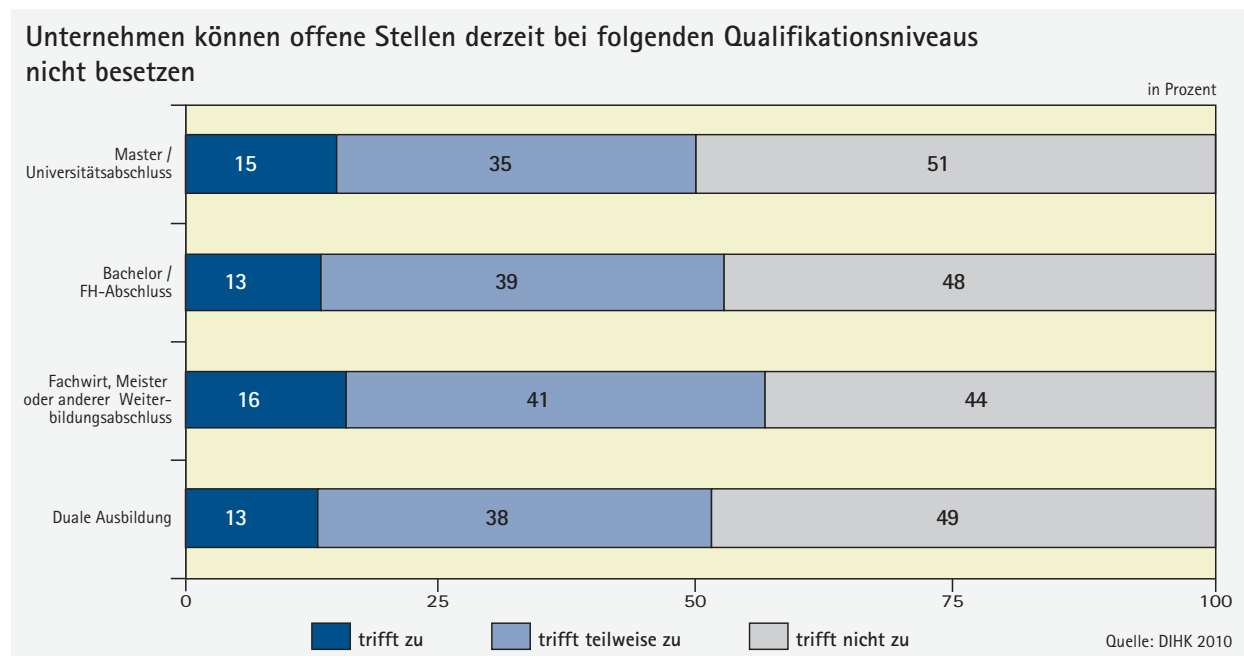


Wie es ist



- **Arbeitsmarkt in guter Verfassung:** Im Jahr 2010 sank die Arbeitslosigkeit um 179.000 auf 3,24 Mio. Es wurden wieder mehr Vollzeitstellen geschaffen. Die Kurzarbeit verringerte sich deutlich. Mit den erleichterten Regelungen hatte sie sich in der Krise ebenso wie die Arbeitszeitflexibilität in den Betrieben als wichtige Brücke für die Beschäftigung erwiesen – Fachkräfte konnten gehalten werden.
- **Herausforderung Fachkräftesicherung:** Der demografische Wandel erschwert es Unternehmen zunehmend, Fachkräfte zu finden. Bereits heute kann rund jedes zweite Unternehmen über die Qualifikationsniveaus hinweg zumindest teilweise offene Stellen nicht besetzen. Ebenso viele erwarten in den kommenden Jahren einen verschärften Fachkräftemangel. Ohne geeignete Maßnahmen drohen der deutschen Wirtschaft mittelfristig erhebliche Wachstumsverluste. Die IHK-Organisation engagiert sich mit vielfältigen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung.
- **Herausforderungen nicht aus dem Blick verlieren:** Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen ist mit 45 Prozent weiter zu hoch. Gering Qualifizierten gelingt der Einstieg in Arbeit nur unzureichend: Ihre Arbeitslosenquote liegt bei 17 Prozent – bei Personen mit Hochschulabschluss beträgt sie z. B. drei Prozent. In zu hohen Arbeitskosten sieht mehr als jedes dritte Unternehmen ein Risiko für die eigene wirtschaftliche Entwicklung.
- **Flexibilität weiterhin nötig:** Beschäftigungsformen wie Befristung und Zeitarbeit sind wichtige Flexibilitätsinstrumente für Unternehmen und erleichtern Arbeitssuchenden den Weg in Arbeit. Ein flexiblerer Kündigungsschutz wird von den Unternehmen als eine der wichtigsten Bedingungen gesehen, um die Einstellung gerade Älterer zu unterstützen.

Was zu tun ist

Die Politik muss ihren Beitrag dazu leisten, die positive Arbeitsmarktentwicklung zu stabilisieren und die Fachkräftebasis zu sichern.

Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Potenziale nutzen:** Zur Fachkräftesicherung muss die Erwerbsbeteiligung steigen. Dies gilt – trotz bereits erkennbarer positiver Entwicklung – für Ältere und für Eltern. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis 67 Jahre darf nicht in Frage gestellt werden. Die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ebenso wichtig wie Aus- und Weiterbildung. Zur besseren Integration ausländischer Fachkräfte bedarf es ferner eines vereinfachten und transparenten Verfahrens zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse.
- **Zuwanderung erleichtern:** Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte muss Bestandteil eines Gesamtkonzeptes zur Fachkräftesicherung sein. Kurzfristig sollte die Bruttoeinkommensgrenze zur Niederlassung Hochqualifizierter auf 40.000 Euro abgesenkt werden. Die Vorrangprüfung sollte entfallen – zumindest bei Mangelberufen. Ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen muss der Arbeitsmarktzugang weiter erleichtert werden. Mittelfristig sollte eine gezielte und flexible Zuwanderungssteuerung über ein Punktesystem etabliert werden, das Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse erfasst. Zusätzlich sollte im Ausland stärker für den Arbeits- und Studienort Deutschland geworben werden. Die EU-Freizügigkeit ab 1. Mai 2011 eröffnet neue Arbeitskräftepotenziale, die nicht durch zusätzliche Regulierungen beschränkt werden sollten.
- **Arbeitskosten senken:** Zur Entlastung des Faktors Arbeit sollten die Beiträge zur Kranken- und zur Pflegeversicherung vom Arbeitseinkommen abgekoppelt werden. Mindestlöhne steigern die Arbeitskosten und können die Beschäftigungschancen gerade gering Qualifizierter schmälern. Werden staatliche Transfers geleistet, müssen diese Anreize zum Eigenbeitrag und möglichst zur Aufnahme einer Vollzeitätigkeit setzen.
- **Flexibilität erweitern:** Der Kündigungsschutz sollte erst in Betrieben mit über 20 Beschäftigten gelten. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags muss alternativ zum Kündigungsschutz eine angemessene Abfindungszahlung vereinbart werden können. Sachgrundlos befristete Beschäftigung sollte generell für vier Jahre möglich sein. Die Zeitarbeit darf nicht mit neuen Regulierungen eingeschränkt werden.
- **Arbeitsmarktpolitik effizienter gestalten:** Das Arbeitslosengeld sollte maximal zwölf Monate gewährt werden – auch um die positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu unterstützen. Die Arbeitsförderung ist generell zu straffen und auf nachweislich wirksame Instrumente zu reduzieren. Die Vermittlungstätigkeit muss trotz erreichter Verbesserungen insgesamt noch effizienter und betriebsnäher werden. Die Aktivierung Arbeitsloser für den ersten Arbeitsmarkt muss klar Vorrang vor Programmen öffentlicher Beschäftigung haben – diese dürfen nicht in Konkurrenz zur gewerblichen Wirtschaft stehen.