

1 Allianz für Fachkräfte:

2 **„Ressourcen in Deutschland ausschöpfen –**
3 **Abwanderung stoppen – Bedarfe analysieren -**
4 **bedarfsgerechte Zuwanderung prüfen“**

5

6 Positionspapier der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-
7 Bundestagsfraktion zur aktuellen Fachkräftedebatte
8

9 Der Schlüssel zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs liegt in einer bestmöglichen Aus-
10 schöpfung der in Deutschland vorhandenen Potenziale - und nicht einfach in der Senkung
11 der Hürden für Fachkräftezuwanderung. Eine Politik, die nicht zunächst auf die Hebung der
12 vorhandenen Ressourcen ausgerichtet ist, stört langfristig den sozialen Frieden.

13 „Den Fachkräftemangel“ gibt es zurzeit nicht. Allenfalls sind punktuell Mitarbeiterbedarfe
14 kurzfristig nicht zu decken. Für die Zuwanderung benötigter Fachkräfte aus dem Ausland gibt
15 es aber ein nach den gegenwärtigen Erfordernissen funktionsfähiges rechtliches Instrumen-
16 tarium, das sicherstellt, dass Unternehmen die benötigten Fachkräfte bekommen. Die aktu-
17 elle Debatte macht deutlich, dass diese Regelungen noch nicht hinreichend bekannt sind.
18 Verbände, Kammern und Bundesagentur für Arbeit sind daher aufgefordert, im Rahmen ei-
19 ner geeigneten Kampagne den Informationsstand zu verbessern.

20 Eine Veränderung dieser Regelungen ist nur akzeptabel, wenn sie konkret auf nachgewiese-
21 ne Bedarfe abzielt, die unter den gegenwärtigen rechtlichen Rahmenbedingungen durch
22 Zuwanderung nachweislich nicht gedeckt werden können, und wenn sichergestellt ist, dass
23 hierdurch nicht der Druck gemindert wird, vorhandene Potenziale zu nutzen und gerecht zu
24 entlohnen.

25 Staat und Wirtschaft unternehmen in ihren Zuständigkeitsbereichen bereits heute erhebli-
26 che Bildungsanstrengungen. Sie erwarten dafür eine mittel- bis langfristige Bildungsrendite.
27 Wir wenden uns entschieden gegen eine Strategie, eine gute Bildungspolitik durch Zuwande-
28 rungspolitik zu ersetzen. Bei einer Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen, die darauf ab-
29 zielen, benötigte Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung leichter kurzfristig aus dem
30 Ausland zu rekrutieren, würde zum jetzigen Zeitpunkt die Gefahr drohen, dass ein Fehlanreiz
31 weg von nachhaltigem bildungspolitischen Handeln gesetzt und damit die Problematik ver-
32 schärft wird.

33 Mit einer Strategie zur Deckung eines Fachkräftebedarfes der Zukunft mit den in Deutsch-
34 land vorhandenen Ressourcen kann nicht gewartet werden, bis ein Fachkräftemangel einge-
35 treten ist. Die Fachkräfte von morgen müssen heute ausgebildet werden. Erforderlich ist
36 jetzt eine große gesellschaftliche Initiative in Fortentwicklung der Qualifizierungsinitiative
37 „Aufstieg durch Bildung“, im Rahmen derer neben der Politik die Sozialpartner und Akteure
38 im Bildungswesen zunächst an der Analyse und dann an der Konzeption eines Aktionsplans
39 zur Mobilisierung in Deutschland vorhandener Potenziale zur Deckung des Fachkräfteman-
40 gels zu beteiligen sind.

41

42 Zugleich ist festzustellen: Prognosen, nach denen insbesondere aufgrund der demografi-
43 schen Entwicklung der Fachkräftebedarf langfristig nicht allein aus dem eigenen Potenzial
44 gedeckt werden kann, sind ernsthaft zu prüfen. So sollen nach Berechnungen der Prognos
45 AG im Jahr 2015 knapp drei Mio. und bis zum Jahr 2030 über fünf Mio. Fachkräfte fehlen. Ei-
46 ne vergleichbare demografiebedingte Entwicklung ist bereits heute ansatzweise auf dem
47 Ausbildungsplatzmarkt zu erkennen, wo Betriebe Schwierigkeiten haben, weniger attraktive
48 Lehrstellen zu besetzen.

49 Nicht allein die demografiebedingte Verknappung der personellen Ressourcen nährt die
50 Vermutung, dass sich der langfristige Fachkräftebedarf trotz aller Anstrengungen nicht in al-
51 len Bereichen lediglich durch die Mobilisierung der vorhandenen Potenziale decken lassen
52 wird. Letztendlich wird auch nicht jeder Langzeitarbeitslose zur Fachkraft qualifiziert werden
53 können, auch wenn entsprechende Anstrengungen erfahrungsgemäß zu erkennbaren Erfol-
54 gen führen. Zudem gehört es zum Wesen einer freiheitlichen Gesellschaft mit freier Studien-,
55 Ausbildungsplatz- und Berufswahl, dass selbst bei optimaler Bildungsplanung Angebot und
56 Nachfrage nach Fachkräften nicht deckungsgleich sein werden.

57 Eine Situation, in der Fachkräftestellen trotz nachhaltiger Bildungs- und Qualifizierungsan-
58 strengungen nicht besetzt werden können, wollen wir nicht zulassen. Zwischen dem Vor-
59 handensein gut qualifizierter Fachkräfte in der erforderlichen Zahl und der Wettbewerbsfä-
60 higkeit der deutschen Wirtschaft gibt es einen engen Zusammenhang. Nicht besetzte Fach-
61 kraftstellen führen zu Wertschöpfungsverlusten und verhindern möglicherweise das Entste-
62 hen weiterer Arbeitsplätze im Umfeld.

63 Wir sollten auf die Situation vorbereitet sein, dass trotz aller Anstrengungen eine Fachkräfte-
64 lücke bleibt, die nicht durch die Mobilisierung eigener Potenziale zu decken ist. Die beste-
65 henden Zuwanderungsvorschriften sind vor dem Hintergrund der aktuellen Bedingungen zu
66 evaluieren und, wenn die Annahme eines Fachkräftebedarfs durch Zuwanderung sich auf-

67 grund der Analysen verfestigt, fortzuschreiben. In diesem Zusammenhang sind auch integra-
68 tionsbegleitende Konzepte zu entwickeln.

69 Als Maßstab für alle Aktivitäten im Bereich der Zuwanderungserleichterung muss gelten: Der
70 Einsatz zuwandernder Fachkräfte darf nicht dazu missbraucht werden, die tariflichen Löhne
71 zu unterlaufen oder in anderer Weise Standards zu unterbieten. Damit würde der Wettbe-
72 werb zu Lasten von Unternehmen verzerrt, die sich an die üblichen Standards halten; für die
73 Beschäftigten würde die Gefahr eines Sozialdumpings drohen.

74

75 **1. Ressourcen in Deutschland ausschöpfen**

76

77 Wir wollen den in unserem Land lebenden Mitbürgern für ihre Lebensgestaltung die best-
78 möglichen Perspektiven und soziale Aufstiegschancen eröffnen. Deshalb, und um unseren
79 gesamtwirtschaftlichen Wohlstand zu sichern, unternimmt die Bundesregierung bereits er-
80 hebliche Anstrengungen, um das vorhandene Fachkräftepotenzial zu mobilisieren. Dies ist
81 eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der national alle Beteiligten ihren Beitrag leisten
82 müssen.

83 Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland stärkt Bildung und Ausbildung. Darüber hinaus
84 wurden die Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende und Stipendiaten oder
85 die Aufstiegsmöglichkeiten durch das Meister-BAföG in der beruflichen Bildung auf den Weg
86 gebracht. Und nicht zuletzt der vor kurzem verlängerte Ausbildungspakt hat dafür gesorgt,
87 mehr Ausbildungsstellen zu besetzen. So gab es im Jahr 2009 erstmals wieder seit acht Jah-
88 ren mehr Plätze als Bewerber. Im Oktober 2010 haben sich die Partner des Paktes verpflich-
89 tet, weiterhin 60 000 neue Ausbildungsplätze pro Jahr einzuwerben, 30 000 Betriebe pro
90 Jahr neu für die Ausbildung zu gewinnen und 40 000 Einstiegsqualifizierungsplätze pro Jahr
91 bereitzustellen.

92 Auch Programme wie „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeit-
93 nehmer in Unternehmen“ der Bundesagentur für Arbeit wirken dem Fachkräftemangel ent-
94 gegen. Gleiches gilt für die vielfältigen Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
95 Vereinbarkeitshindernisse dürfen nicht dazu führen, dass Erwerbswünschen von Frauen
96 nicht Rechnung getragen werden kann. Auf derartige Initiativen sollte auch in Zukunft ge-
97 setzt werden.

98 Darüber hinaus sollen künftig im Ausland erworbene Berufsabschlüsse oder Qualifikationen
99 in Deutschland festgestellt und entsprechend anerkannt werden. Dies schafft einen mögli-
100 chen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Fachkräfte, die bisher nicht in ihrem erlernten

101 Beruf arbeiten konnten oder gar auf staatliche Transferleistungen angewiesen waren. Aus-
102 drücklich begrüßen wir diese und weitere Aktivitäten und Überlegungen, die auf die Mobili-
103 sierung vorhandener Potenziale abzielen. Maßstab ist für uns bei allen Aktivitäten, dass die-
104 se sich nicht nachteilig auf die Bereitschaft zur Ausbildung und Qualifizierung auswirken.

105 Im Rahmen des Aktionsplans sind die existierenden Maßnahmen zu evaluieren, auszubauen
106 und um weitere zielgerichtete Aktivitäten zu ergänzen.

107

108 **2. Bedarfe analysieren**

109 Eine Politik, die die vorhandenen Ressourcen mobilisiert, ist nur möglich, wenn es verlässli-
110 che Aussagen über die zu erwartenden Bedarfe gibt. Hierbei müssen Fakten und Prognosen
111 transparent sein.

112 Aufgrund der Komplexität des Themas und der sehr unterschiedlich stark ausgeprägten Mei-
113 nungen benötigen wir zunächst eine einheitliche und zentral gesteuerte Auswertung der
114 vorhandenen Daten. Darüber hinaus setzen wir uns für eine dezidierte fachbezogene Analy-
115 se der in Deutschland erhobenen Daten über die aktuelle und perspektivische Fachkräftesitua-
116 tion ein, um eine gemeinsame Diskussions- und Handlungsgrundlage zu schaffen. Erst da-
117 nach kann fundiert gehandelt werden.

118 Eine branchenspezifische Einzelfallbetrachtung ist unabdingbar, um gezielt handeln zu kön-
119 nen. Basis von Veränderungen müssen klare Fakten und Zahlen sein. Eine einheitliche ver-
120 lässliche Datenlage muss die Grundlage für eine sorgfältige Potenzialanalyse der in Deutsch-
121 land bereits bestehenden Möglichkeiten sein. Die Lösung der Frage, wie bereits in Deutsch-
122 land lebende Menschen den Fachkräftemangel vermindern können, muss dabei ebenso be-
123 antwortet werden wie ggf. auch die Frage nach der Höhe der Lücke zwischen potentiellen
124 Fachkräften und benötigten Zuwanderern.

125 Bei dieser Einschätzung müssen unbedingt auch die Erfahrungen mit dem Wegfall der Be-
126 schäftigungsgrenzen innerhalb der EU, so zum 1. Mai 2011 zu acht mittel- und osteuropäi-
127 schen Beitrittsstaaten, eine wichtige Rolle spielen.

128

129 **3. Abwanderung stoppen**

130 Die Zuwanderung nach Deutschland hat in den vergangenen Jahren abgenommen, wäh-
131 rend die Abwanderung zugenommen hat.

132 Im Jahr 2008 lag die Zahl der Abwanderer um 55.743 über der Zahl der Zuwanderer, womit
133 die deutsche Wanderungsbilanz erstmals seit vielen Jahrzehnten insgesamt negativ ausfiel
134 (Jahresgutachten Einwanderungsgesellschaft 2010). Gut ausgebildete, qualifizierte Fach-
135 kräfte – auch ehemalige Zuwanderer – verlassen verstärkt Deutschland. Von rund 260.000
136 ausländischen Studierenden im Jahr 2007 nahmen lediglich 6.000 im Jahr 2008 hier eine
137 Beschäftigung auf.

138 Es ist naheliegend, vor einer Öffnung für neue Zuwanderung zunächst gezielte Anstrengun-
139 gen zu unternehmen, um Personen in Arbeit zu halten bzw. zu bringen, die im Rahmen be-
140 ruflicher Tätigkeiten oder auch eines Studiums in Deutschland bereits ihre fachliche Eig-
141 nung und ihre Integrationsfähigkeit nachgewiesen haben.

142 Unter Beteiligung von Staat, Sozialpartnern und Wissenschaft ist sorgfältig zu analysieren,
143 welche Parameter zur relativen Inattraktivität von Arbeitsplatzangeboten in Deutschland
144 führen. Es ist u. a. zu klären, weshalb die Wanderungsbilanz von Fachkräften negativ ist,
145 weshalb der Berufsübergang ausländischer Studierender so selten gelingt und wie diesen
146 Entwicklungen entgegengewirkt werden kann. Bisherige Versäumnisse sind konsequent auf-
147 zuarbeiten.

148 Manches liegt auf der Hand. Ein Berufsstart mit Praktika und aufeinanderfolgenden befriste-
149 ten Beschäftigungsverhältnissen wird für deutsche und ausländische Studierende gleicher-
150 maßen kein Anreiz sein, ein Berufsangebot aus dem Ausland zugunsten einer Tätigkeit in
151 Deutschland auszuschlagen. Vieles spricht auch dafür, dass in manchen Berufen die als unzu-
152 reichend empfundene Bezahlung wesentlicher Grund für die Inattraktivität ist. Hier darf
153 nicht vorab der regulierende Marktmechanismus, nach der sich der Lohn auch nach der
154 Nachfrage richtet, durch eine offensive Zuwanderungspolitik außer Kraft gesetzt werden.
155 Weiterhin sind Schlüsse aus der Erkenntnis zu ziehen, dass häufig Betriebe, die ausbilden
156 oder sich auf andere Weise frühzeitig um die benötigten Fachkräfte kümmern, weniger Prob-
157 leme haben als andere.

158 In die Prüfung einbezogen werden sollte auch die Möglichkeit von unbürokratischeren Ein-
159 bürgerungserleichterungen für Fachkräfte, die ihre Integrationsfähigkeit unter Beweis ge-
160 stellt haben. Zu erwägen ist darüber hinaus eine insgesamt positivere Gestaltung der Bleibe-
161 rechtsregelungen – insbesondere für Familien, Kinder und Jugendliche. Zuwanderer brau-
162 chen auch beim Aufenthaltsrecht Verlässlichkeit und Verbindlichkeit.

163

164

165

166 **4. Bedarfsgerechte Zuwanderung prüfen**

167 Wo trotz breit angelegter Anstrengungen bei Ausbildung und Qualifizierung nachgewiese-
168 nermaßen zuwandernde Fachkräfte benötigt werden, darf dieses nicht an rechtlichen Hür-
169 den und unverhältnismäßiger Bürokratie scheitern. Die bestehenden Zuwanderungsvor-
170 schriften sind vor dem Hintergrund der aktuellen Bedingungen zu evaluieren und, wenn die
171 Annahme eines Fachkräftebedarfs durch Zuwanderung sich aufgrund der Analysen verfestigt,
172 fortzuschreiben. In diesem Zusammenhang sind auch integrationsbegleitende Konzepte
173 zu entwickeln.

174 Wo erforderlich, ist darüber nachzudenken, für solche Betriebe die Hürden für die Beschäfti-
175 gung zuwandernder Arbeitnehmer zu erleichtern, die eigene Aktivitäten bei Ausbildung und
176 Qualifizierung nachweisen können. Zu klären ist, ob die Höhe des Einstiegsgehalts eine un-
177 angemessene Hürde bildet.

178 Im Rahmen einer Vorrangprüfung für einzelne Berufe bzw. einer Absenkung der Höhe des
179 Einstiegsgehalts müssten Arbeitgeber, die eine aus dem Ausland angeworbene Fachkraft an-
180 stellen, verpflichtet werden, eine Garantieerklärung für die Zahlung der Sozialversicherungs-
181 beiträge oder Sozialleistungen für mindestens ein Jahr abzugeben.

182 Ziel sollte es sein, den Anteil an Migrantinnen und Migranten mit tertiärem Bildungsab-
183 schluss signifikant zu erhöhen. Deutschland weist mit 22 Prozent Hochschulabsolventen oder
184 vergleichbarer Abschlüsse einen deutlich niedrigeren Bildungsgrad der ausländischen Bevöl-
185 kerung auf als zum Beispiel die klassischen Einwanderungsländer mit jährlicher Zuwande-
186 rungsquote wie Australien, die USA und Kanada. Die Zahlen aus Deutschland deuten auf De-
187 fizite bei der Qualifikationsorientierung der Zuwanderung hin.

188 Deutschland hat über Jahrzehnte hinweg bewiesen, dass es Zuwanderern ein gutes Klima für
189 die Integration bietet. Das betrifft sowohl die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als
190 auch das individuelle Engagement vieler Bürgerinnen und Bürger. Diese Erkenntnis steht z. B.
191 nicht im Widerspruch zu weitergehenden Überlegungen im Bezug auf eine neue Willkom-
192 menskultur.

193 Wir müssen die Rahmenbedingungen ausbauen, unter denen auf eine Zuwanderung eine er-
194 folgreiche Integration folgt. Hierzu kann eine positive Willkommenskultur gehören. Der
195 Staat, aber auch insbesondere die Unternehmen sind in der Verantwortung, Zuwanderer ge-
196 zielt zu unterstützen. Die Begleitung von Neubürgern durch Mentoren- und Nachbarschafts-
197 programme trüge ebenso dazu bei, eine Willkommenskultur zu verstärken und den Zuwan-
198 derern beruflich und privat attraktive Lebensperspektiven zu bieten.

- 199 Die Wirtschaft ist dabei aufgefordert, die Bemühungen staatlicher Stellen zu unterstützen
200 und zu einer Willkommenskultur ihren Beitrag zu leisten.
- 201 Es gilt: Zuerst die Ausbildungs- und Qualifizierungspotenziale in Deutschland nutzen – erst
202 dann über gezielte Zuwanderung entscheiden!