



Koalitionsverträge im Check: Welche Weichen stellen Bund und Rot-Grün-Rot für die Fachkräftesicherung?

Die Pandemie hat vielerorts die Nachfrage nach Personal befeuert und der Fachkräftemangel stellt aktuell für über die Hälfte der Berliner Wirtschaft das größte Geschäftsrisiko dar. Und das könnte erst der Anfang sein: Die Berechnungen des IHK-Fachkräftemonitors zeigen, dass voraussichtlich am Ende dieses Jahrzehnts rund 213.000 Fachkräfte in der Hauptstadt fehlen werden. Zeit zu handeln! Doch mit welchen Rahmenbedingungen können Unternehmen in den nächsten Jahren rechnen? Die IHK Berlin hat sich dafür die Koalitionsverträge der Ampelkoalition auf Bundesebene und der neuen Berliner Landesregierung genauer angeschaut.

Arbeitsbedingungen - wie, wo und wann?

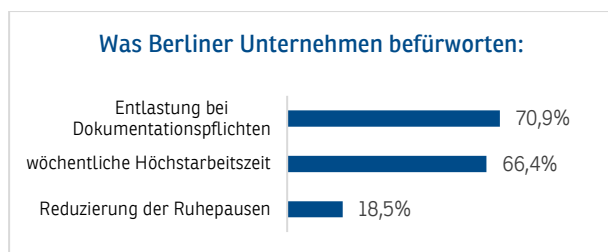
Pro:

- + Minijobgrenze wird angehoben
- + Sachgrundlose Befristungen bleiben erhalten

Contra:

- keine Umstellung zur wöchentl. Höchstarbeitszeit
- keine Vereinfachung moderner Arbeitsformen und Reduzierung bürokratischer Hürden

Viele bürokratische Hürden werden voraussichtlich nicht gesenkt. Infolge der Mindestlohnerhöhung ist es allerdings richtig, dass die Minijob-Grenze bundesweit auf 520 Euro angehoben wird. Ein staatlicher Eingriff in die Entscheidungen der Mindestlohnkommission kann trotzdem nur als Tabubruch gewertet werden. Eine zusätzliche Anhebung des Berliner Landes- und Vergabemindestlohns auf 13 Euro bewerten wir kritisch. Betriebe mit niedrigeren Branchenmindestlöhnen stehen weiterhin vor der Herausforderung, unterschiedliche Mindestlöhne für ungelernete Mitarbeiter anzusetzen. Einmal für den öffentlichen Auftraggeber und - um wettbewerbsfähig zu bleiben - den niedrigeren Mindestlohn für den privaten Auftraggeber. Dadurch können Dokumentationsaufwand und die Kosten bei der Lohnbuchhaltung steigen.



IHK-Konjunkturumfrage, Herbst 2020

Bei geringfügiger Beschäftigung bestand der Mehrwert für Beschäftigte und ihre Arbeitgeber bislang in

der Flexibilität und dem – bei Midijobs – vollem Sozialschutz. Durch Anreize will die Ampelkoalition nun die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger (SV) Beschäftigung fördern. Hier ist wichtig, dass es nicht zur einseitigen Belastung der Arbeitgeber kommt. Denn Unternehmen müssen bereits durch die Mindestlohnänderungen aktuelle Arbeitsverträge anpassen. Sinnvoller zur Förderung von SV-Jobs – gerade für Branchen mit hohem Minijob-Anteil – wären Positivanreize wie bspw. Lohnkostenzuschüsse, die den Aufbau von regulärer Beschäftigung anstelle von Minijobs fördern. Damit könnte man auch das Potenzial der Arbeitsstundenausweitung nutzen, um Personalengpässe einzudämmen.

Beratungsangebote des Landes Berlin sowie die Nutzung des Weiterbildungsbonus und der Ausbildungsförderung sind sinnvoll, müssen aber proaktiv kommuniziert werden. Große Teile der Wirtschaft befinden sich in der Transformation hin zu mehr digitalisiertem, grünem Wirtschaften – das bedarf Flexibilität. Daher ist es richtig, dass die sachgrundlosen Befristungen als Flexibilitätsinstrument erhalten bleiben. Im selben Kontext hätte die IHK auch einfachere Regelungen zur Unterstützung moderner Arbeitsformen, wie z. B. zur Zusammenarbeit mit externen IT-Spezialisten begrüßt. So bedarf es einer klaren Trennlinie, was auf Basis eines Werk- bzw. eines Dienstvertrags bei externen Dritten (also z. B. Selbständigen oder Dienstleistungsunternehmen) beauftragt werden darf und was nur von eigenen Arbeitnehmern im Rahmen eines Arbeitsvertrags durchgeführt werden kann. Beim Zusammenwirken in gemischten Teams mittels agiler Methoden besteht nach wie vor die Gefahr, dass die Beauftragung von externen Spezialisten bei einer Überprüfung als Scheinselbständigkeit bzw. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung gewertet wird.



Mobiles Arbeiten und Homeoffice haben zuletzt einen zusätzlichen Schub erfahren. Rechtssicherheit ist hier jedoch vorerst nicht zu erwarten: Der von der Ampelkoalition erwähnte Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice bedeutet in erster Linie zusätzliche Bürokratie und schafft neue Rechtsunsicherheit. Dass man sich nach wie vor nicht an eine generelle Umstellung der täglichen Mindestarbeitszeit auf eine wöchentliche Mindestarbeitszeit herantraut, kann aus Sicht der Berliner (Digital-)Wirtschaft nur als Enttäuschung gewertet werden. Die im Ampelvertrag erwähnten Regelungen mit „Experimentierräumen“ zur Tageshöchst arbeitszeit im Rahmen von Tarifverträgen lassen leider viele KMUs und Start-ups außen vor. Das Land Berlin wagt hier ebenfalls keinen mutigen Schritt über beispielsweise eine Bundesratsinitiative, was einem internationalen Start-Up-Standort nicht gerecht wird. Dass die Berliner Koalition einen Dialog „Neue Arbeit“ startet, ist zu begrüßen. Hier sollte jedoch nicht vergessen werden, dass Firmen künftig bessere Beratung zum Thema Arbeitsschutz erhalten müssen, sollten neue Pflichten auf Arbeitgebende zukommen.

Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit

Pro:

- + Verbesserung bei Zuverdienstmöglichkeiten zu ALG II
- + notwendige Finanzierung der Jobcenter

Contra:

- keine Erfolgsmessung von Maßnahmen der Berliner Jobcenter geplant

Es verwundert, dass das Wort „Langzeitarbeitslose“ im Koalitionsvertrag der Ampel gar nicht vorkommt. Sehen wir hier jedoch seit Pandemiebeginn einen deutlichen Aufwuchs. Dass das Berliner Pilotprojekt „Solidarisches Grundeinkommen“ – falls ja – nur über bestehende Bundesförderung weiterfinanziert werden soll, ist aus Sicht der IHK richtig. Bei der Evaluation sollte maßgeblich die Übernahmequote in nicht-geförderte Beschäftigungsverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt betrachtet werden. Dass das Jobcoaching des Landes Berlin weitergeführt werden soll, ist sinnvoll, jedoch sollte die Zahl der Jobcoaches den Plätzen für Arbeitsgelegenheiten (AGH) der Jobcenter entsprechen und kein Mismatch entstehen. In Bezug auf das von der Ampelkoalition angekündigte Bürgergeld sind Verbesserung der

Hinzuverdienstmöglichkeiten zu begrüßen. Maßnahmen wie beispielsweise das Aussetzen der Vermögensprüfung – sofern sie einer Arbeitsaufnahme nicht entgegenwirken – können bürokratische Prozesse in den Behörden verschlanken und Kapazitäten schaffen für bessere Qualifizierungs- und Vermittlungsberatung dort. Aktuell ist mehr als jeder dritte Berliner für seinen Job überqualifiziert. In Agenturen und Jobcentern sollten daher mehr Weiterbildungen in der Recruiting- und Personalentwicklung erfolgen. Der Berliner Koalitionsvertrag gibt hierzu leider keine Details. Die von der Berliner Koalition erwähnte „auskömmliche Finanzierung der Berliner Jobcenter“ sowie die Entkoppelung der Personalbemessung von den reinen „Fallzahlen“ sind hingegen zur Qualitätssicherung wichtig. Allerdings ist es aus Sicht der IHK auch relevant, dass eingesetzte Mittel auf ihren Impact überprüft werden. Eine Wirksamkeitsmessung der Arbeitsmarktmaßnahmen der Berliner Jobcenter wäre gleichermaßen notwendig. Künftig sollte es darum gehen, dass in den Jobcentern die Vermittlung aus Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt und nicht aus der Arbeitslosigkeit heraus in Maßnahmen als Erfolg gewertet wird.

Nachwuchssicherung durch duale Ausbildung

Pro:

- + Ausbildungsbotschafter zur „peer education“
- + steuerliche Anreize für die Ausbildung

Contra:

- Ausbildungsgarantie nicht zielführend
- Anrechnung Ausbildungsvergütung auf ALG II bleibt

Die Ampel-Koalition hat sich zum Ziel gesetzt, die Förderung des Dualen Systems zu stärken. Das ist begrüßenswert und findet sich im Koalitionsvertrag an verschiedenen Stellen. Der Vorschlag, Ausbildungsbotschafter zu fördern, ist ein richtiger Schritt, da somit Auszubildende in Schulen werben („peer education“). Eine Ausbildungsgarantie – wie in beiden Koalitionsverträgen verankert – ist aus Sicht der IHK Berlin nicht zielführend. Ein solches Vorhaben zielt am eigentlichen Problem des bestehenden Mismatches zwischen Ausbildungsbetrieb und Schulabgängern vorbei, entkoppelt Ausbildungsplätze von den Bedarfen am Markt und erhöht potenziell die Jugendarbeitslosigkeit. Die gemeldeten Stellen der Website „[ausbildung.berlin](https://www.ausbildung.berlin)“ zeigen deutlich: Es sind



genügend freie Ausbildungsplätze vorhanden. Ziel-führender wäre es, die Energie in eine gemeinsame Ausbildungs-offensive zu stecken und Einstiegshürden für neue Ausbildungsbetriebe systematisch zu senken. Auch muss die Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler aller Schulformen intensiviert und praxisorientierter gestaltet werden. Auf Landesebene ist eine Stärkung der Jugendberufsagentur (JBA) geplant. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Die Umsetzung bleibt unklar. Es sollte einen umfangreichen Begleitprozess der Jugendlichen im Rahmen der Berufsorientierung geben, wie auch eine Evaluation der Leistungen der JBA. Der Fokus der Beratung sollte auf der Vermittlung in die Duale Ausbildung liegen. Positiv auf Bundesebene ist der geplante Ausbau der Unterstützungsangebote wie der EQ, AsA und der Verbundausbildung. Auch die Ankündigung, eine Aufenthaltserlaubnis nach §§ 60c AufenthG für Geduldete in der Ausbildung zu beschließen, schafft Rechtssicherheit bei Unternehmen und Auszubildenden mit Duldungsstatus. Dazu schafft die Ampelkoalition mit der Erhöhung des Ausbildungsfreibetrages von 924€ auf 1.200 € einen steuerlichen Anreiz, der Eltern entlastet. Genauso wichtig wäre es, für einkommensschwächere Familien, die nicht von einem steuerlichen Vorteil profitieren, die Anrechnung der Ausbildungsvergütung auf die ALG II-Sätze bei den Bedarfsgemeinschaft zu streichen. Diese Chance wurde leider vertan.

Familie und Beruf unter einem Hut

Pro:

- + Mehr Übersichtlichkeit für Brückenteilzeit
- + Leichtere Job-Rückkehr für Familienverantwortliche

Contra:

- Finanzmittel passen nicht zum Ziel des Kita-Ausbaus
- Maßnahmen gehen nicht über bisherige hinaus

Die für Betriebe wichtigen Pläne zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirken auf Bundesebene recht unkonkret. Jedoch soll die Brückenteilzeit überarbeitet und für Unternehmen übersichtlicher gestaltet werden. Auf Landesebene sollen der bedarfsgerechte Kita-ausbau, die Weiterentwicklung des Bildungsprogramms, der stufenweise Einstieg in die Kita-Digitalisierung sowie der Ausbau der Angebote flexibler Betreuung und ergänzender Kindertagespflege weiter vorangetrieben werden.

Außerdem soll Familienverantwortlichen der Wiedereinstieg in den Beruf durch die Jobcenter erleichtert werden, z. B. durch Beratung zu Elternzeit und Pflege von Angehörigen sowie kostenfreien Maßnahmen zum Qualifikationserhalt und Weiterbildung.

Mehr Strategie bei der Weiterbildung nötig

Pro:

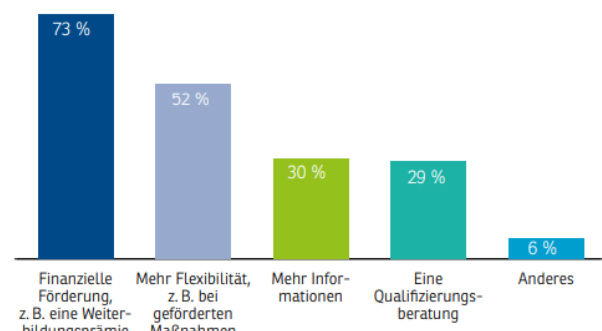
- + Hoher Stellenwert für Weiterbildung beim Bund
- + Weiterentwicklung Aufstiegs-BAföG

Contra:

- Berlin verpasst Strategiefokus bei der Weiterbildung
- Fehlende Anreize für mehr Weiterbildungsaktivitäten

Weiterbildung wird auf Bundesebene ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die angekündigte Weiterentwicklung des Aufstiegs-BAföG ist sinnvoll – gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel im Bereich der höher beruflich Qualifizierten wie Meister oder Fachwirte. Konzept und Nutzen der neu aufzubauenden Weiterbildungsagenturen bleiben allerdings unklar. Hier kommt es darauf an, dass diese weder private Weiterbildungsanbieter noch das Weiterbildungsengagement der Betriebe selbst beeinträchtigen. Offen bleiben auch die konkrete Ausgestaltung des Freiraumkontos zum individuellen Bildungssparen sowie der Bildungs-(teil)zeit nach österreichischem Vorbild. Gut ist das Bekenntnis zur Weiterentwicklung und Verstärkung der Nationalen Bildungsplattform. Hier kommt es auf leichte Zugänge – gerade für KMU und deren Beschäftigte – an und auf die Anschlussfähigkeit zu vorhandenen Plattformen, Systemen und Standards.

Hilfen für mehr Weiterbildung



IHK Berlin, Sommerumfrage 2021, Teil Weiterbildungsaktivitäten



Das System der Erwachsenen- und Weiterbildung spielt eine wichtige Rolle, um den Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen. Ein effektiver Abgleich zwischen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den Ausbildungs- und Lernangeboten kann dazu beitragen, die Qualifikationslücken zu verringern, die viele Arbeitgeber in Berlin erleben. Leider verpasst das Land im aktuellen Koalitionsvertrag die Chance, die Schaffung eines Ökosystems der Erwachsenen- und Weiterbildung mit einer klaren langfristigen Strategie zu initiieren. Die Aufteilung von Kompetenzen zwischen Arbeits- und Bildungsverwaltung erschwert Verbindungen und Synergien, die zur beruflichen Weiterbildung unabdingbar sind. So fällt bspw. der Großteil der Deutschkurse in die allgemeine Erwachsenenbildung der Bildungsverwaltung, diese haben aber deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Migranten in Berlin. Hinzu kommt, dass der neue Senat auch keine proaktiven Instrumente zur stärkeren Nutzung vorhandener Weiterbildungsinstrumente verabredet hat. Berlins Bildungslandschaft besteht aus einer Vielzahl von Anbietern, die eine breite Angebotspalette haben, aber für Lernende und Arbeitgebende nur schwer zu durchschauen sind. Das führt dazu, dass Förderungen in vielen Fällen nicht genutzt werden.

Berlin behandelt die berufliche Weiterbildung also weiterhin zu stiefmütterlich. Anforderungen an Arbeitgeber und -nehmer werden sich durch Klimawende und Digitalisierung aber weiter schnell und so tiefgreifend ändern, sodass lebenslanges Lernen erforderlich ist. Wissen ist ein zentraler volkswirtschaftlicher Faktor, deshalb könnten Betriebe für Investitionen in Weiterbildung z. B. mit attraktiveren Abschreibungsmöglichkeiten besser unterstützt werden. Auch Modelle für bessere Kooperationen zwischen KMU, Bildungsträgern und Forschung - wie z. B. bei den neuen Weiterbildungsverbänden - sollten intensiviert werden.

Vorhandene Potenziale noch besser nutzen

Pro:

- + Pläne für flexiblere Übergänge in die Rente
- + Fachkräftestudie für Berlin-Brandenburg geplant

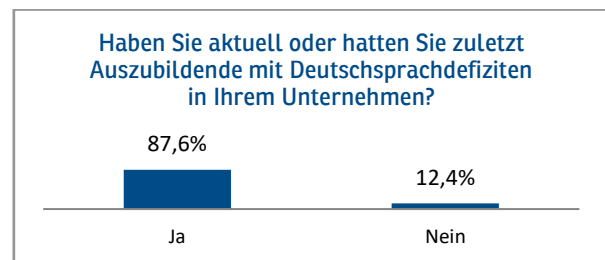
Contra:

- kein Konzept für flächendeckende Berufssprachkurse

Renteneintrittsalter und Rentenniveau sollen laut Koalitionsvertrag der Ampel gehalten werden. Hier

bedarf es zeitnah einer realistischen Debatte, angesichts des effektiven Renteneintrittsalters von 64,2 Jahren (2020) und den stetig wachsenden Herausforderungen des demografischen Wandels. Die Pläne für flexiblere Übergänge in die Rente durch verstärkte Informationen einerseits und höhere Hinzuverdienstgrenzen andererseits, sind richtig. Initiativen, wie man den häufig auch gewünschten Verbleib im Erwerbsleben von Älteren fördern und bürokratiearm gestalten kann, begrüßt die IHK. Dies ist auch zentral für die Wissenssicherung in Unternehmen, die durch die bevorstehende Verrentung der Babyboomer deutlich auf die Probe gestellt wird.

Die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und neuzugewanderter Menschen ist ebenfalls ein wichtiges Potenzial zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen. Neben der Anerkennung bereits vorhandener Berufserfahrungen und -qualifikationen sind ausreichende Berufssprachkurse für Azubis mit Sprachdefiziten zentral für eine nachhaltig erfolgreiche Integration in Arbeit. Dass hier Bedarfe bestehen, verdeutlicht eine aktuelle Umfrage der IHK aus dem letzten Jahr, nach der eine deutliche Mehrheit der befragten Ausbildungsbetriebe Auszubildende mit Sprachdefiziten im Betrieb beschäftigt. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.



IHK-Umfrage unter Ausbildungsbetrieben Nov.-Dez. 2021, n = 160

Die neue Berliner Koalition hat im Vertrag eine Fachkräfte-Studie angekündigt, dies begrüßt die IHK. Sie kann aber nur der erste Schritt sein. Denn eine Studie ist lediglich die Grundlage für die gemeinsame Entwicklung einer Fachkräftestrategie für Berlin-Brandenburg. In ihr müssen zukünftige Entwicklungsfelder wie Wohnen, Mobilität und Wirtschaft mit konkreten Umsetzungsprojekten unterlegt sein, zu denen sich beide Länder verbindlich bekennen.



Migration ist starker Hebel

Pro:

- + zusätzl. Möglichkeiten zur Fachkräfteeinwanderung
- + Landesamt für Einwanderung wird gestärkt

Contra:

- wenig Differenzierung zwischen Erwerbs- und Flucht-migration, keine Verständigung auf Talente-Strategie
- keine Einspruchsmöglichkeiten im Einwanderungs-verfahren für Arbeitgebende geplant

Angesichts des demografischen Wandels geht die IHK davon aus, dass die Zahl verfügbarer Fachkräfte in Berlin bis Ende der Zwanzigerjahre um rund 16 Prozent sinken wird. Demnach würden 2029 rund 213.000 Fachkräfte in der Hauptstadt fehlen. Die Zuwanderung zur Arbeitsaufnahme aus dem Ausland gezielt zu erhöhen und zu stärken, muss somit klares Ziel aller Berliner Stakeholder sein. Hierfür hätte sich die IHK zunächst in beiden Koalitionsverträgen eine stärkere Unterscheidung zwischen Erwerbs- und Fluchtmigration gewünscht. Gleichzeitig ist mit dem seit knapp zwei Jahren geltenden Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine neue Grundlage geschaffen worden, die nach der Pandemie erst noch ihre volle Wirkung entfalten muss. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist hierbei ein passendes Instrument für Betriebe, um schneller internationale Fachkräfte nach Deutschland zu holen. So reagiert derweil bei Schwierigkeiten mit einer Stellenbesetzung knapp die Hälfte der befragten Betriebe mit der Rekrutierung von Personal aus dem Ausland.

Wie Berliner Unternehmen auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren:



IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2021

Fachkräfteeinwanderung ist aber in erster Linie Business. Zwar hat Berlin mit dem Business Immigration Service (BIS) ein deutschlandweit führendes Serviceangebot für Unternehmen, jedoch resultiert die hohe Nachfrage darin, dass Ressourcen und Ausstattung erweitert werden müssen. Zudem könnten Partner von Fachkräften mit einem Dual Career-Ansatz ebenfalls direkt ein Karriereangebot unterbreitet werden, sodass die Entscheidung nach Berlin zu kommen noch leichter fällt. Und auch die Verknüpfung mit ausreichend attraktiven Schulangeboten fällt ins Gewicht, bei der Entscheidung nach Berlin einzuwandern oder woanders hinzugehen.

Um die Einwanderung internationaler Fachkräfte zu erleichtern, plant die Ampel die Erweiterung der „Blue Card“ (jetzt auch für nicht-akademische Fachkräfte). Dazu soll eine zweite Säule zur Einwanderung, eine „Chancenkarte“ mit Punktesystem nach kanadischem Vorbild, eingeführt werden. Diese soll es Fachkräften ermöglichen, zur Arbeitssuche nach Deutschland zu kommen, ohne vorheriges Arbeitsplatzangebot. Als Bewertungskriterien würden hier bspw. die Deutsch- oder Englischkenntnisse, das Alter, die Berufserfahrung sowie der Fachkräftebedarf herangezogen werden. Auf Bundesebene fehlen aus Sicht der Betriebe weiterhin Einspruchsmöglichkeiten im Einwanderungsverfahren. Trifft die beteiligte Arbeitsagentur eine Fehlentscheidung, hat wohl weiterhin nur die ausländische Fachkraft die Möglichkeit rechtlich dagegen vorzugehen. Bevor sie dies tun, wandern viele Hochqualifizierte lieber in ein anderes, attraktives Land ein. Ein Widerspruchs- und Klage-recht für Arbeitgeber wäre daher sinnvoll, lassen die Pläne der Ampelkoalition nur leider vermissen.

ANSPRECHPARTNER/IN !

Julian Algner | Arbeitsmarktpolitik

julian.algner@berlin.ihk.de

Stefanie Dümmig | Weiterbildung & Vereinbarkeit

stefanie.duemmig@berlin.ihk.de

Christoph Erbslöh | Integration & Einwanderung

christoph.erbsloeh@berlin.ihk.de

Yvonne Meyer | Ausbildungspolitik

yvonne.meyer@berlin.ihk.de

Anne Neidhardt | Ausbildungspolitik

anne.neidhardt@berlin.ihk.de