

1 **Beschluss des Schleswig-Holstein-Rates am 18. Februar 2012**

2 **Zukunft für Arbeit**

3 **Einleitung**

4 Deutschland galt in den vergangenen 20 Jahren mit seinen, im OECD-Vergleich niedrigen
5 Wachstumsraten, einer hohen Arbeitslosigkeit und seinem vergleichsweise starren Ar-
6 beitsmarkt als schlechtes Beispiel des EU Gründungs-Staaten. Heute hat es sich durch die
7 Robustheit des Arbeitsmarktes und durch die Dynamik der Volkswirtschaft in der Krise
8 zum Musterschüler gemausert. "Die Krise scheint das angelsächsische Wachstumsmodell
9 in Verruf zu bringen und gleichzeitig das Festhalten am deutschen Modell zu rechtferti-
10 gen", so zitiert der "Economist"¹

11
12 Die Bundesrepublik Deutschland schafft es dabei scheinbar spielend, den wohl schwersten
13 konjunkturellen Einbruch seit der Weltwirtschaftskrise 1929 hinter sich zu lassen. Wäh-
14 rend die meisten OECD-Länder die Rezession bis heute noch nicht überwunden haben,
15 scheint Deutschland diese schon wesentlich früher überstanden zu haben und sogar ge-
16 stärkt aus ihr hervorgegangen zu sein. Die Hartz-Reformen und die daraus resultierende
17 Lohnzurückhaltung der Tarifparteien und pessimistische Annahmen der Unternehmen
18 haben dazu geführt, dass wir heute den höchsten Beschäftigungsstand in Deutschland seit
19 der Wiedervereinigung haben.

20 Da dieser konjunkturelle Verlauf am Arbeitsmarkt in den bisherigen Aufzeichnungen ein-
21 malig und eine ähnliche Tendenz in den übrigen OECD-Ländern nicht erkennbar ist, spre-
22 chen viele Berichterstatter der Medien und Wissenschaftler sogar vom „deutschen Ar-
23 beitsmarktwunder“. Dies darf jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass der deutsche
24 Arbeitsmarkt noch nicht fit für die wachsenden Aufgaben des demographischen Wandels
25 ist. Fachkräftemangel, zu viel staatliche Regulierung und ein wachsendes soziales Gefälle
26 zeigen, dass es noch viel zu tun gibt, um den kommenden Generationen eine Chance auf
27 ein nachhaltiges Leben in Wohlstand zu sichern.

28

¹ Welt am Sonntag (2010): Das Deutsche Wunder.

29 **Fachkräftemangel**

30 Seit Jahren wird ein Fachkräftemangel für Deutschland prognostiziert. In Teilbereichen ist
31 er bereits eingetreten. Fehlende Ingenieure, Angestellte im Gesundheitswesen und fä-
32 cherspezifischer Lehrermangel ist real präsent.

33 Dabei lebt Deutschland von seinen Innovationen und qualifizierten Fachkräften. Bis 2025
34 werden dabei nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit noch rund 6,5 Millionen Men-
35 schen zusätzlich weniger auf dem Arbeitsmarkt sein. Es ist also nicht davon auszugehen,
36 dass sich der Fachkräftemangel von alleine behebt. Eine Lösung kann nur durch eine Erhö-
37 hung der absoluten Zahl der Arbeitnehmer sowie durch eine Steigerung der Wertschöp-
38 fung je Arbeitnehmer erfolgen. In den letzten Jahren konnte dabei jedoch beobachtet wer-
39 den, dass mehr Erwerbspersonen ausgewandert sind, als an Zuzug von Fachkräften regist-
40 riert wurde. Es wandern also nicht genügend ausländische Fachkräfte ein, um den Wegzug
41 einheimischer Fachkräfte zu kompensieren.

42 Schlüsselaspekte hierbei sind vor allem die Arbeitsbedingungen. Steigende Gehälter sind
43 dabei unumgänglich. Es muss gelingen ein attraktives Arbeitsklima zu schaffen, in dem
44 sich sowohl Arbeitnehmer, als auch Arbeitgeber wohl fühlen und sich aufeinander verlas-
45 sen können. Das bedeutet sowohl Angleichung der Gehälter auf Standards von anderen
46 Industrieländern, als auch Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, kontrollierte Integration
47 von neuen Fachkräften aus dem Ausland, Sicherung und Erweiterung der Bildungs- und
48 Qualifikationsstandards, gute Lebensbedingungen und ein positives gesellschaftliches
49 Klima, das investitions- und unternehmerfreundlich eingestellt ist. Flexible, aber durchaus
50 verlängerte Arbeitszeiten sind erforderlich. Ein fließender Renteneintritt nach Wunsch der
51 jeweiligen Erwerbsperson wird notwendig aber auch ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahren
52 müssen viel stärker am Arbeitsmarkt Partizipation erfahren, der Ausschluss dieser ist ein
53 nicht zu bemessener Wissensverlust. Ein weiterer wesentlicher Wettbewerbsvorteil auch
54 im Vergleich mit den anderen europäischen Staaten ist das deutsch duale System aus Be-
55 rufsausbildung im Betrieb und begleitender Berufsschule. Eine praxisnahe und hochquali-
56 fizierte Ausbildung ist ein optimaler Weg der Nutzung vorhandener Ressourcen und der
57 Heranführung an den Beruf.
58 Ein weiterer Ausbau sollte daher erfolgen.

59 Zur Sicherung der Bildungsstandards muss ein Zuzug weiterer ausländischer Arbeitskräfte
60 nach den Bedürfnissen der Wirtschaft ausgerichtet werden. Entsprechend eines Punkte-

61 systems erhalten diese nach ihren unterschiedliche Qualifikationen, je nach Marktlage
62 entsprechende Bewertungen. Sprachkenntnisse und die Bereitschaft der gesellschaftlichen
63 Teilhabe sind dabei jedoch zwingend erforderlich. 8bDer Nachzug von Familienangehöri-
64 gen ist ebenfalls zu vereinfachen.

65 Große Einwanderungsländer wie die USA, Kanada, Australien oder Neuseeland haben ent-
66 sprechend restriktive Maßnahmen ergriffen und sind bei qualifizierten Einwanderern im-
67 mer noch beliebt. Lediglich die Arbeits- und Lebensbedingungen sind entscheidend, ob
68 sich zukünftige Fachkräfte in Deutschland niederlassen. Der Verwässerung von Qualifika-
69 tionen muss passend entgegengewirkt werden. Neben Reduzierung der Abbruchquoten in
70 Schule und Studium müssen Abschlüsse bundesweit vergleichbar sein. Die Wertigkeit von
71 Schulabschlüssen muss erhalten bleiben. Dem ideologischen Irrglauben, dass jeder Mensch
72 Abitur benötigt, muss entschlossen entgegengewirkt werden. Insbesondere der Vergleich
73 des Bildungssystems mit anderen Ländern ist kritisch zu betrachten. Allgemein müssen
74 Bildungswesen und Arbeitsmarkt transparenter gestaltet werden. Erlass von Studienge-
75 bühren

76 Nicht nur der Staat, sondern auch die private Wirtschaft sowie jeder einzelne Bürger kann
77 und muss mithelfen, dass Deutschland auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt. Moderate
78 Lohnanpassung, flexible Arbeitszeiten, Sicherung der Qualifikationsstandards und die
79 Schaffung einer Willkommenskultur werden wichtige Bausteine zur Erreichung dieses Ziels
80 sein, dementsprechend fordert die JUNGE UNION Schleswig-Holstein:

- 81 • Den Ausbau der attraktiven Arbeitsbedingungen, wie ganztägige Kinderbetreu-
82 ungsangebote, Ausbau der Vollzeitstellen, interdisziplinäres Verhalten zwischen
83 Arbeitnehmern und Arbeitgebern und Reduzierung der Zeitarbeitsstellen.
- 84 • Eine Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer und Rentner ab 55 Jahren durch
85 gezielte Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und Aufbaumaßnah-
86 men, u.a. durch Aufführung in den Statistiken der BA (Arbeitslose über 55).
- 87 • Die Erprobung von Maßnahmen um Fachkräfte in Deutschland zu halten, bspw.
88 durch Anreize, Selbstverpflichtungen .

- 89 • Ein stetiges Austauschen von Bildungsträgern und der Wirtschaft um Erfordernissen
90 schnell und gezielt gerecht zu werden. Abbau von Überqualifizierungen durch
91 Optimierung und Reduzierung der jeweiligen Lehrpläne und Ausbildungsinhalte.
- 92 • Das Schaffen von hohen Mindeststandards in Schulen mit bundesweiten Ver-
93 gleichsmöglichkeiten. Dementsprechend muss die qualitative Ausbildung der
94 Quantitativen vorgezogen werden.
- 95 • Die Sicherung und das Bewerben des Zuzugs aus Nicht-EU-Mitgliedsstaaten Fach-
96 kräften; orientiert an einem Punktesystem, dass sich u.a. von der Profession der Ar-
97 beitskräfte abhängig ist und stetig aktualisiert wird. Gute Sprachkenntnisse sämtli-
98 cher immigrierender Familienangehörigen, sowie die Bereitschaft am gesellschaft-
99 lichen Zusammenleben müssen gewährleistet sein. Schnelle Verwaltungsprozesse
100 und die Schaffung einer Willkommenskultur garantieren dabei, neben guten Ar-
101 beits- und Lebensbedingungen, eine steigende Attraktivität des Wirtschaftsstand-
102 ortes Deutschland bei außereuropäischen Fachkräften.
- 103 • Ein Abbau staatlicher Regulierung, sowie ein fließender Rentenübergang ohne „Al-
104 tersschränke“ und Erhöhung der Grenzen der Zuverdienstmöglichkeiten von Rent-
105 nern.

106

107 **Soziale Verantwortung**

108 Trotz der wirtschaftlich guten Lage leben immer mehr Menschen in Angst und Sorge vor
109 einem möglichen sozialen Abstieg. Es ist kein Vertrauen in soziale Sicherungssysteme vor-
110 handen. Die Notwendigkeit von Mobilität und Flexibilität fordern Familie und das weitere
111 soziale Umfeld jeden einzelnen Beschäftigten heraus. Ein starkes Bekenntnis nach hoher
112 Mobilität erfordert von Arbeitnehmern mit Familie eine große Willensbereitschaft und
113 Aufgabe sozialer Kontakte und schlussfolgernd die Entfernung, fortschreitend bis zum
114 Härtefall, der Entwurzelung und schließlich Verkümmern von Gesellschaftskontakten.
115 Immer mehr Menschen leben alleine oder sind zumindest alleinerziehend, die Auswirkun-
116 gen lassen sich u.a. in den Armutsberichten ablesen (Fußnote). Die so genannten Single-
117 Haushalte merken oft erst im Alter, dass ihnen Fürsorge und Gesellschaft fehlt, dem Staat

118 fallen hohe soziale Kosten in der Pflege, Betreuung und Unterbringung an, zusätzlich zu
119 den Sekundäreffekten, wie Abhängigkeit von Drogen oder Überschuldung.

120 Der Staat leistet durch die sozialen Sicherungssysteme Schutz, die leeren Haushaltskassen
121 führen hingegen unweigerlich zu Kürzungen in diesen Bereichen. Neben der Grundsiche-
122 rung kann der Staat keine weitere Fürsorge finanziell übernehmen. Hier sind die Bürger
123 gefragt, aber auch Unternehmen können sich hervorragend positiv für die Gesellschaft
124 direkt vor Ort einbringen.

125 Der aktivierende Sozialstaat bleibt die Basis für konstruktive Anreize. Potentielle Arbeit-
126 nehmer, die sich der Arbeit verweigern und gleichzeitig Transferleistungen erhalten, müs-
127 sen mit dem Verlust sämtlicher Leistungen rechnen. Die Akzeptanz der wirklichen Hilfsbe-
128 dürftigen ist durch Sozialmissbrauch massiv gesunken, die soziale Ausgrenzung steigt zu-
129 nehmend. Jedes Kind muss daher sensibilisiert werden, dass Arbeit ehrbar ist. Jeder der
130 arbeiten will, sollte auch die Möglichkeit zur Arbeit bekommen. Gleichwohl ist es Aufgabe
131 der Wirtschaft dafür zu sorgen, dass jeder Arbeitnehmer mit seiner Familie von dessen
132 Gehalt leben kann. Die momentane Problematik des demographischen Wandels ausgelöst
133 durch niedrige Geburtsraten in den letzten 50 Jahren. Die soziale Verantwortung liegt
134 hierbei nicht allein beim Staat, sondern es ist ein aktives Zusammenwirken von staatlicher
135 Fürsorge, gesellschaftlichen Engagement der Bürger und der Verantwortung jedes Einzel-
136 nen gegenüber der Gesellschaft nötig. Das Bewusstsein für die soziale Verantwortung
137 muss wieder stärker im Vordergrund stehen. Nur so kann und wird das friedliche und ver-
138 ständnisvolle Zusammenleben unterschiedlicher Generationen, unterschiedlicher Her-
139 künfte und sozialer Stellung gewährleistet werden und Deutschland weiterhin ein attrakti-
140 ves und zukunftsfähiges Land bleiben.

141

142 Die JUNGE UNION Schleswig-Holstein fordert:

- 143 • Ein stärkeres Bekenntnis zum Ehrenamt. Die Akzeptanz und der Wille werden ge-
144 schärft durch Aufklärungskampagnen und steuerliche Anreize. Schutz der Verein-
145 barkeit von Familie und Beruf durch die umgehende Forderung des Ausbaus des
146 weltweit schnellsten Internetnetzes in Deutschland und der gleichzeitigen Förde-
147 rung der häuslichen Einrichtung von professionellen multimedialen Kommunikati-
148 onsarbeitsplätzen für eine familienfreundliche und ergebnisorientierte Heimarbeit.

- 149 • Flächendeckende Eingliederungsmaßnahmen von ALG II Empfängern durch Projek-
150 te wie „Stadtteil aktiv“ in Kiel.
- 151 • Anti-Mobbing Kampagnen an Schulen und Kindergärten. Das Tragen von Schulduni-
152 formen sollte durch die jeweiligen Schulen geprüft werden. Sämtliche Arbeitgeber
153 haben entsprechendes Verhalten ihrer Mitarbeiter zu unterbinden und in keiner
154 Weise zu tolerieren.
- 155 • Aktive Maßnahmen zur Verlangsamung des demografischen Wandels ergreifen, er-
156 arbeitete „Aktionspläne Demografischer Wandel“ konsequent umsetzen.
- 157 • Das gesellschaftliche Engagement vor Ort stärken. Kommunen müssen ihre regio-
158 nale Bedeutung hervorheben und ihre Bürger animieren sich mit einzubringen und
159 an kulturellen Ereignissen teilzunehmen. Der Zersiedlung muss vorgebeugt, der
160 ländliche Raum weiterhin gestärkt werden.

161

162 **Institutionen am Arbeitsmarkt**

163 Ziel einer Reform des Arbeitsmarktes muss es sein, durch Reform der institutionellen Fak-
164 toren ein neues Gleichgewicht am Arbeitsmarkt bei einer niedrigeren strukturellen Ar-
165beitslosigkeit zu schaffen, um Vollbeschäftigung in Deutschland wieder zu ermöglichen.

166 Dabei gilt es die Debatte um Mindestlöhne zu beenden und sich zu klären, durch die Tarif-
167 parteien ausgehandelten, volkswirtschaftlich verantwortlichen Lohnschränken zu beken-
168 nen. Gewerkschaften haben dabei stärker als bisher ihrer gesamtstaatlichen Verantwor-
169 tung Rechnung zu tragen und dürfen ihre Verhandlungsmacht nicht zum alleinigen Wohl
170 ihrer Mitglieder, gegen die Interessen der Arbeitslosen ausnutzen. Die Bundesagentur für
171 Arbeit (BA) muss sich dabei noch stärker, als bisher zu einer echten Serviceagentur entwi-
172 ckeln, bei der die schnelle Vermittlung von Erwerbslosen in neue Beschäftigung absolute
173 Priorität hat. Es gilt dabei die beiden Geschäftsbereiche der Vermittlung in Arbeit und der
174 als Verwaltungsträgerin der Arbeitslosenhilfe stärker zu trennen. Private Jobcenter könn-
175 ten dabei die BA noch stärker, als bisher unterstützen.

176 Weiterhin muss die Arbeitslosenversicherung vereinfacht und somit die BA als Verwal-
177 tungsträgerin der Arbeitslosenversicherung entlastet werden. Zu überlegen wäre dabei

178 z.B., keinen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung zu erheben, sondern diese einfach zum
179 Teil auf die Lohnsteuer aufzuschlagen. Arbeitslosengeld I (ALG I) wäre somit dann Steuer-
180 finanziert und ein großer Teil des Verwaltungsapparats der BA überflüssig. Die Leistungs-
181 ansprüche auf ALG I würden sich dann an der in der Vergangenheit gezahlten Lohnsteuer
182 bemessen und könnte ähnlich wie heute bei einem bestimmten Anteil gedeckelt sein.

183 Die JUNGE UNION Schleswig-Holstein fordert daher:

- 184 • Eine Neuorganisation der Bundesagentur für Arbeit, mit dem klaren Augenmerk auf
185 der Vermittlung von Arbeit.
- 186 • Mehr private Job Center, zur Unterstützung der BA und Erhöhung der Transparenz
187 auf dem Arbeitsmarkt.
- 188 • Eine vereinfachte und steuerfinanzierte Arbeitslosenunterstützung zur Senkung
189 von Verwaltungskosten
- 190 • Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger, die passende Arbeitsangebote abschlagen,
191 oder nicht an Maßnahmen der BA/ Job Center teilnehmen, müssen mit stärkeren
192 Sanktionen bestraft werden.