

27. April 2012

POSITIONSPAPIER

Fachkräftemangel? Fachkräfteknappheiten? Lebe- und Bleibeperspektiven für die ländlichen Räume!

I. Situation

Bis zum Jahr 2030 wird sich die Bevölkerungszahl in Deutschland von ca. 82 Millionen auf etwa 77,4 Millionen EinwohnerInnen verringern (Statistisches Bundesamt, März 2011). Gleichzeitig wird sich die Altersstruktur unserer Gesellschaft verändern. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt in Deutschland bedeutet dies, dass immer weniger junge Menschen im Verhältnis zu den Älteren in die Arbeitswelt nachrücken. So geht die Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum 2010 bis 2025 von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um 6,5 Millionen Menschen aus¹. Die ExpertInnen sind sich nicht ganz einig, ob wirklich von einem flächendeckenden Fachkräftemangel auszugehen ist. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat im Jahr 2010 eine Studie vorgelegt², die weniger von einem Mangel, als von Engpässen in einigen Branchen oder Regionen ausgeht³.

Die aus dem demographischen Wandel resultierenden Probleme zeigen sich insbesondere im ländlichen Raum schon heute. Der Fachkräftemangel zeigt sich in den ländlichen Räumen insbesondere im Bereich der ärztlichen Versorgung, beim Pflegepersonal, aber durch fehlende LehrerInnen, IngenieurInnen und FacharbeiterInnen in verschiedenen Branchen. Für die ländlichen Räume kommt neben dem allgemeinen Problem eines drohenden Fachkräftemangels noch ein weiteres hinzu: überall dort, wo die Infrastruktur sich ausdünnert, wo Schulen schließen und die ärztliche Versorgung nicht gewährleistet ist, verliert die Region an Anziehungskraft für potenzielle Arbeitskräfte.

Genau in dieser Einschätzung sehen wir als Bund der Deutschen Landjugend die Notwendigkeit gegeben, um insbesondere für ländliche Regionen aktiv zu werden. Als Bund der Deutschen Landjugend setzen wir uns für Lebens- und Bleibeperspektiven junger Menschen in den ländlichen Regionen ein. So stellen wir fest, dass neben dem demografischen Wandel, gerade auch der Wegzug von 18-30 jährigen jungen Menschen zum Problem wird. **Deshalb sind alle Akteure im ländlichen Raum gefordert ein Netzwerk zu knüpfen und die Herausforderungen und Potenziale der ländlichen Räume in den Blick zu nehmen und konkrete Handlungsmöglichkeiten aus diesen Beratungen abzuleiten.**

¹ „Fachkräftesicherung- Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“, S. 10, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, Juni 2011.

² Karl Brenke, Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht“, Wochenbericht Nr. 46/2010, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, November 2010.

³ „So könnten in besonders wachstumsstarken Gebieten, aber auch in großen Teilen Ostdeutschlands, wo die Einwohnerzahl besonders stark schrumpft, erhebliche Engpässe beim Fachkräfteangebot bestehen.“ (s.o.) S. 13.

II. Handlungsfelder und Potenziale

1. Bildung

Schule

Gerade in den ländlichen Räumen kann das Motto „kurze Beine, kurze Wege“ immer weniger aufrechterhalten werden. Schulstandorte werden zusammengelegt, die Schulwege werden länger. Wir sind überzeugt, dass sich ländliche Regionen keine vernachlässigte Bildungsinfrastruktur leisten können. Da wo heute Schulen schließen, verliert die Region einen wichtigen Standortfaktor für junge Familien. Damit wird ein Teufelskreis in Gang gesetzt, der vor allem mittelfristig den Fachkräftemangel verstärken wird. Dort wo die Bildungsinfrastruktur ausgedünnt wird, erlangen junge Menschen schlechtere Bildungsabschlüsse und dies wirkt sich zusätzlich auf den Fachkräftemangel aus. **Deshalb fordern wir, Bildungsausgaben nicht ausschließlich unter fiskalischen Argumenten zu betrachten.** Kleinere Klassen können das Potenzial der SchülerInnen verbessern und zu einem Demografiegewinn führen. Hierfür müssen gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Eine große Herausforderung sehen wir in der gesamtgesellschaftlichen Bewertung von Bildungsabschlüssen. Der Besuch von Haupt- und Realschulen darf nicht zur Stigmatisierung der Kinder- und Jugendlichen führen. **Kommunen, Schulen und Unternehmen müssen vertrauensvoll zusammen arbeiten und Perspektiven für SchulabgängerInnen aller Schulformen aufzeigen.** Eine anhaltende Abwertung von Real- und Hauptschulabschlüssen halten wir gerade im Hinblick auf den Fach- und Führungskräftemangel für nicht hilfreich.

Berufsorientierung und Vorbereitung

Im Bereich der Berufsorientierung sehen wir als Jugendverband Verbesserungsmöglichkeiten. **Wir halten es für dringend notwendig, dass mehr und frühzeitiger Berufsorientierung an allen Schulformen stattfindet.** Angesichts des drohenden Fachkräftemangels muss eine verbesserte Berufsorientierung auch dazu beitragen, dass junge Menschen das gesamte Spektrum der Ausbildungsberufe kennen lernen können. Neben den klassischen Berufsbildern wie FriseurIn oder KFZ-MechatronikerIn gibt es viele Ausbildungsgänge, die aber oft wenig bekannt sind. Auch die Vorteile einer dualen Ausbildung müssen mehr Berücksichtigung bei der Berufsorientierung finden. **In diesem Sinne schlagen wir vor Berufsorientierung und -vorbereitung bzw. Arbeitslehre in die Stundenpläne zu integrieren und somit frühzeitig Zugänge aufzuzeigen.** Neben den Schülerinnen und Schülern müssen dabei aber auch die Eltern im Sinne einer ganzheitlichen Berufsorientierung mit einbezogen werden.

Ausbildung

Betriebe müssen langfristig planen und die Ausbildung entsprechend ihrer Arbeitskräftebedarfe gestalten. In den ländlichen Räume gilt es neue Lösungen für die oftmals langen Wege der Auszubildenden zu finden. So halten wir es für sinnvoll auch über mehr Blockunterricht in den Berufsschulen der ländlichen Räume nachzudenken. Dementsprechend notwendig sind Unterbringungsmöglichkeiten für diese Blockeinheiten, die den SchülerInnen mit weiten Wegen zur Verfügung gestellt werden.

Weiterhin halten wir es für notwendig, das Unternehmen bereits frühzeitig mit allen Schulformen kooperieren und für mehr und bessere Schulpraktika sorgen. Bürokratische Hürden, wie Kilometerbegrenzungen bei der Auswahl der Praktikastandorte, müssen abgebaut werden.

Studium

Die Bundesregierung verfolgt seit Jahren das Ziel, den **Anteil der Studierenden in Deutschland zu erhöhen**. Gerade im europäischen Vergleich, so die Argumentation, sei Deutschland Schlusslicht. **Diese einseitige Sicht teilt der Bund der Deutschen Landjugend nur eingeschränkt**. Wir begrüßen es, wenn mehr Studienplätze in so genannten Mangelbereichen zur Verfügung stehen und junge Menschen motiviert werden ein solches Studium aufzunehmen. Allgemein berücksichtigt der europäische Vergleich aber aus unserer Sicht zu wenig das sehr gute duale Ausbildungssystem in Deutschland, welches ein hohes Qualifikationsniveau hat und damit nahezu außer Konkurrenz in Europa steht. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels gerade auch im Bereich der nichtuniversitären Qualifikationen muss dies mehr Berücksichtigung finden. Allein den Anteil der StudienanfängerInnen zu erhöhen wird Knappheiten in bestimmten Berufen nicht lösen. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung muss die praktische Qualifikation und vor allem die Verknüpfung dieser Bereiche gerade in den Ingenieurberufen noch mehr Berücksichtigung finden. Bereits heute bietet das Duale Studium in einigen Bereichen gute Perspektiven. **Aus unserer Perspektive muss das Duale Studium im ländlichen Raum sehr viel mehr gefördert und bei ArbeitgeberInnen beworben werden**. Dazu sind mehr (Fach-)Hochschulstandorte in den ländlichen Räumen notwendig.

Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen spielt für eine lange Arbeitsfähigkeit eine wichtige Rolle. So kann auch gerade in der Zukunft das Potenzial der Älteren genutzt werden. ArbeitnehmerInnen können durch lebenslanges Lernen auch im Alter den veränderten Arbeitsbedingungen standhalten. Damit lebenslanges Lernen umgesetzt werden kann, muss die Freistellung durch ArbeitgeberInnen selbstverständlich ermöglicht werden. Die bestehenden Regelungen für Bildungsurlaub müssen für alle ArbeitnehmerInnen transparent und gültig sein. Die aktuelle Praxis zeigt, dass viele ArbeitnehmerInnen Schwierigkeiten haben diesen auch wirklich beim Arbeitgeber durchzusetzen. **Der Bund der Deutschen Landjugend fordert Unternehmen ausdrücklich dazu auf, die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen zu unterstützen und zu fördern. Ähnlich der Initiative „Familienfreundlicher Betrieb“ könnte eine entsprechende Auszeichnung für die Bildungsförderung der Betriebe eingeführt werden.**

2. Erwerbsbeteiligung von Frauen

Die Bundesregierung sieht in der Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen das größte Potenzial bei dem Abbau der Fachkräfteknappheit⁴. Hierfür müssen allerdings auch die Rahmenbedingungen verbessert werden. Der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten spielt insbesondere für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit eine wichtige Rolle. Doch gerade in den ländlichen Räumen ist der flächendeckende Ausbau aus unserer Sicht zu wenig vorangekommen. Hinzu kommt, dass mit dem ab 2013 geplanten Betreuungsgeld gerade der Kitausbau in den ländlichen Räumen gefährdet wird. **Solange die gesetzte Quote bei der Betreuung der unter Dreijährigen noch nicht erfüllt ist, halten wir die Einführung eines Betreuungsgeldes für kontraproduktiv. Die eingeplanten Gelder sollen aus Sicht des Bundes der Deutschen Landjugend für kostengünstige Kitaplätze eingesetzt werden.**

Neben den Kinderbetreuungseinrichtungen von Gemeinden können aber auch **Betriebskindergärten** ein wichtiger Baustein sein. Die Nähe der Kinderbetreuungseinrichtung zur Arbeit erleichtert Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und entlastet junge Mütter. Zudem steigern Firmen dadurch ihr Image bei potenziellen ArbeitnehmerInnen. **Für die ländlichen Räume kann ein Verbund von mehreren mittelständischen Unternehmen bei der Etablierung eines Betriebskindergartens eine**

⁴ „Fachkräftesicherung- Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“, S. 16, 20-25, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin , Juni 2011.

Möglichkeit sein. Kommunen und Kreise können dieses Engagement wiederum unterstützen und familienfreundliche Unternehmen auszeichnen.

Das Elterngeld ist ein wichtiger Baustein und führt nachgewiesener Weise⁵ dazu, dass Frauen schneller an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Gerade die sich an die Elternzeit der Mütter anschließenden Vätermomente erleichtern Frauen dann den Einstieg und Übergang. **Der Bund der Deutschen Landjugend fordert deshalb das Elterngeld in seiner jetzigen Ausgestaltung zu erhalten und nicht zur Disposition zu stellen.** Junge Menschen die vor der Familiengründung stehen brauchen Planungssicherheit.

3. Wandel der Arbeitskultur

Aus dem Blickwinkel einer jungen und aktiven Generation, die noch vor einer langen beruflichen Lebenszeit steht, begrüßen wir Initiativen zur Veränderung der Arbeitskultur in Deutschland. Die Arbeitswelt der Zukunft muss die lebensabschnittsbezogenen Herausforderungen der Menschen stärker berücksichtigen und diese in die Arbeitswelt integrieren. Mit dieser Berücksichtigung wird das Potenzial der Menschen besser genutzt und die Arbeitsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen gesteigert, so dass sie letztlich auch länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können. **Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Familienpflegezeit begrüßen wir außerordentlich und sehen darin auch ein Grundmodell, welches auf andere Bereiche ausgebaut werden kann.**

Arbeitgeberverbände könnten dies in einer Selbstverpflichtungserklärung unbürokratisch lösen.

So halten wir es für sinnvoll über die zeitweise Verkürzung der Arbeitszeit für Weiterbildungszeiten von ArbeitnehmerInnen nachzudenken. Der Arbeitgeber profitiert durch den Kompetenzzuwachs des Arbeitnehmers. Ebenso sinnvoll könnte ehrenamtliches Engagement durch solche Regelungen unterstützt werden. Gerade der Anteil der jungen Menschen bei den ehrenamtlich Engagierten ist kontinuierlich hoch. Wenn für ein **Ehrenamt die befristete Kürzung der Wochenarbeitszeit mit den entsprechenden Regelungen der Familienpflegezeit möglich wäre, könnten Firmen ihre jungen ArbeitnehmerInnen unterstützen und wären gerade für junge Menschen attraktiv.**

Zusätzlich könnten die Firmen auf die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen zurückgreifen.

Der Bund der Deutschen Landjugend fordert Arbeitgeberverbände und Unternehmen in den ländlichen Räumen darüber hinaus auf sich noch mehr für familiengerechtere

Arbeitsbedingungen zu engagieren. Fachkräfte werden in Zukunft auf solche Rahmenbedingungen bei Firmen achten. Dabei sind es nicht nur die Frauen, die sich bessere Vereinbarkeitsoptionen wünschen. Flexiblere Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und das tageweise Arbeiten von zu Hause (Homeoffice) richten sich an den Bedürfnissen junger Eltern aus und binden erfahrene und qualifizierte MitarbeiterInnen an die Unternehmen in den ländlichen Räumen. Gerade für Homeofficearbeitsplätze müssen jedoch die Breitbandverbindungen in den ländlichen Räumen deutlich ausgebaut werden.

4. Kooperationen/ Netzwerke

Die ländlichen Räume haben besondere Herausforderungen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels. Gleichzeitig gibt es aber auch Stärken und Potenziale, die zusammengeführt werden müssen. Ob **Lernortkooperationen, Ausbildungspartnerschaften oder Kooperationen von Unternehmen bei der Arbeitsplatzgestaltung.** Vieles ist denkbar, die Kontakte bekannt, die Hürden zur gemeinsamen Bewältigung von Herausforderungen nicht so hoch wie beispielsweise in Metropolregionen. **Der Bund der Deutschen Landjugend ruft alle in Verantwortung stehenden Personen in den ländlichen Räumen dazu auf, die Zukunftsfähigkeit der ländlichen Räume zu erhalten und einer möglichen Fach- und Führungskräfteknappheit zu begegnen.**

⁵ Politikberatung kompakt 61, Elterngeld Monitor, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 2012.